Rok II MARZEC 1939 Nr 3

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Czasopismo
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego
JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego
HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU TRZECIEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

Za treść wywodów odpowiadają autorzy.

Stanisław Kędzierski.
Zastępca Przewodniczącego Sądu Pracy w Warszawie.

UWAGI NA TLE PRAKTYCZNEGO STOSOWANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY.

Stosowanie przepisów i urządzeń prawa pracy nasuwa uwagi, które mogą mieć praktyczne znaczenie przy porządkowaniu i ujednostajnianiu dotychczasowych przepisów. Spostrzeżenia p. Sędziego Kędzierskiego, oparte na zdobytym w sądownictwie pracy doświadczeniu, są z tego względu szczególnie wartościowe. (Przyp. Red.).

1. Polskie ustawodawstwo pracy zostało szeroko rozbudowane i niewątpliwie wywarło i wywiera ogromny wpływ na kształtowanie się życia naszego kraju, sięgając w skutkach daleko poza dziedzinę prawa pracy. Z uwagi na doniosłe znaczenie tej gałęzi prawa należy baczyć, aby normowała ona stosunki w sposób jak najbardziej odpowiadający potrzebom szerokich rzesz tych obywateli, których chroni. Niestety, poznanie wielu zjawisk z tej dziedziny napotyka na trudności wobec braku odpowiedniego materiału statystycznego. W tych warunkach należy przypuszczać, iż obserwacje dokonane na poszczególnych, nawet małych terenach mogą dostarczyć danych, które, aczkolwiek będą zbyt szczupłe do wyprowadzania ostatecznych wniosków, przyczynić się jednak mogą do zwrócenia uwagi na zagadnienia wymagające unormowania lub wskazujące na konieczność zmiany dotychczasowych przepisów. W myśl powyższego założenia zostaje poruszony szereg kwestyj z zakresu formalnego i materialnego prawa pracy, zaobserwowanych na terenie jednego sądu pracy, jednego sądu grodzkiego i jednej komisji rozjemczej, działającej na mocy ustawy z dnia 1.VIII.1919 r. (Dz. Ust. 90/31, poz. 706).

2. Usprawnienie postępowania sądowego.

Najszersze warstwy społeczeństwa uzyskują wymiar sprawiedliwości w zakresie sporów, wynikających ze stosunku pracy, w sądach pracy, w sądach grodzkich oraz w komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów w rolnictwie i w komisjach do rozstrzygania sporów na gruncie pracy dozorców nieruchomości miejskich. Przepisy normujące właściwość tych organów są jednakże b. różnolite i utrudniają szerokim warstwom pracowniczym odnalezienie właściwej drogi postępowania. Dla ilustracji zachodzących trudności przytoczymy następujące przykłady: Do właściwości sądów pracy będą,

między innymi, należały spory pracowników i praktykantów gospodarstw rolnych, leśnych i ogrodowych, które znajdują się w obrębie gmin miejskich (art. 1 w związku z art. 2 § 2 prawa o sądach pracy); do sądu grodzkiego, działającego na terenie miejscowości objętych właściwością sądu pracy, będą wpływały spory wymienionej wyżej kategorii pracowników tych gospodarstw, które znajdują się poza obszarami gmin miejskich, jeśli spory te z mocy wyczerpującego wyliczenia art. 19 ustawy z dnia 1 sierpnia 1919 r., powołanej wyżej, nie zostały przekazane komisji rozjemczej; sąd grodzki jednakże nie będzie właściwy dla sporów pracowników przedsiębiorstw o przeważającym charakterze przemysłowym lub handlowym, które są związane z gospodarstwami rolnymi, leśnymi i ogrodowymi, położonymi nawet poza obszarami gmin miejskich; — spory te rozstrzygają sądy pracy (art. 2 § 2 prawa o sądach pracy). Z kolei można przytoczyć jeszcze przepisy, które wprowadzają dalsze rozgraniczenie właściwości organów, a mianowicie na terenie, gdzie działają sądy pracy, spory pracowników umysłowych, zatrudnionych na podstawie umowy w urzędach i szkołach państwowych oraz samorządu terytorialnego, nie będą należały do właściwości sądu pracy (art. 2 § 1 prawa o sądach pracy), zaś sądy grodzkie nie będą właściwe do rozstrzygania sporów dozorców nieruchomości miejskiej (art. 3 § 2 prawa o sądach pracy).

Z powyższego przykładowego wyliczenia wynika, iż są miejscowości, w których mogą działać jednocześnie trzy organa wymiaru sprawiedliwości (sąd pracy, sąd grodzki, komisja rozjemcza do spraw rolnych, nie mówiąc już o sądzie okręgowym, który w sporach omawianych wyżej może być również właściwy ze względu na wartość przedmiotu sporu; wówczas kwestia właściwości ulegać będzie dalszemu skomplikowaniu). Postulat uproszczenia dotychczasowego stanu rzeczy narzuca się więc w sposób oczywisty.

3. Nasuwa się następnie pytanie, czy wszystkie organa spełniają należycie swoją rolę?

Należy sądzić, iż komisje rozjemcze są na tyle niedogodne dla stron, że kwestia ich likwidacji dojrzała już do rozstrzygnięcia. Instytucje te zostały powołane do życia na mocy ustawy pośpiesznie wydanej z uwagi na naprężone stosunki społeczne i na ówczesny chaos prawny w dziedzinie pracy na roli. Dzisiaj można wysunąć objekcje, czy sposób uregulowania spraw tą ustawą odpowiada obecnym postulatom w dziedzinie wymiaru sprawiedliwości. Wątpliwości przede wszystkim budzi wprowadzenie jako czynnika sędziowskiego w spo-

rach cywilnych inspektorów pracy, którzy z reguły przewodniczą komisjom rozjemczym oraz obarczenie Inspekcji Pracy tymi obowiązkami, które zasadniczo wykraczają poza dziedzinę jej zwykłej działalności; ulega również rozważeniu, czy jest rzeczą właściwą ustanowienie dla dwóch tylko grup pracowniczych (rolników i dozorców domowych, w stosunku do których rozciągnięto przepisy ustawy z dn. 1.VIII.1919 r.) odmiennego zupełnie postępowania procesowego, pozbawiającego uczestników sporu zwykłego toku instancji? Odmienności tego postępowania nie można usprawiedliwić interesami żadnej ze stron procesowych, gdyż jest ono niedogodne i dla pracowników i dla pracodawców; podkreślają to następujące spostrzeżenia. Po wprowadzeniu w życie kodeksu postępowania cywilnego powód uzyskuje klauzulę wykonalności dla orzeczenia komisji bez rozprawy w sądzie grodzkim (art. 530 § 1 k. p. c.), wobec czego pozwany może zgłosić zarzuty przeciwko orzeczeniu dopiero w zażaleniu na nadanie klauzuli w drugiej instancji. Termin na złożenie takiego zażalenia będzie biegł od daty doręczenia dłużnikowi zawiadomienia o wszczęciu egzekucji (art. 538 k. p. c.). Skuteczne zaczepienie orzeczenia dopiero w postępowaniu egzekucyjnym naraża powoda na niepotrzebne koszty i stratę czasu zużytego na bezskuteczne postępowanie egzekucyjne; — wielkim utrudnieniem dla powoda jest konieczność pokonywania ogromnych przestrzeni w czasie prowadzenia sprawy. Dla uwypuklenia przytoczymy, jakie uciążliwości spotykają mieszkańców niektórych, najbardziej niekorzystnie położonych terenów. Mieszkaniec takiej miejscowości wnosi sprawę za pośrednictwem inspektora pracy (art. 19 ustawy z dn. 1.VIII.1919 r.), w tym celu musi przyjechać do miasta — siedziby inspektora pracy; następny etap to inne miasto, w którym odbywa się posiedzenie komisji; w razie potrzeby wykonania orzeczenia komisji strona musi uzyskać poświadczony przez inspektora pracy odpis wydanego orzeczenia, a więc musi ponownie udać się do siedziby inspektora pracy (art. 21 ustawy); dla zaopatrzenia orzeczenia komisji klauzulą wykonalności, które dopiero wówczas będzie tytułem wykonawczym (art. 526 k. p. c.), powód udaje się do sądu właściwości ogólnej dłużnika w sprawach spornych (art. 529 § 3 k. p. c.); zdarza się, że w związku z tym obowiązkiem powód udaje się do trzeciego z kolei miasta; uzyskaszy wreszcie tytuł wykonawczy powód składa go komornikowi; ponieważ niektóre rewiry egzekucyjne nie pokrywają się z terytorialną właściwością sądów, przeto są wypadki, że powód zmuszony jest udać się jeszcze do czwartego miasta — siedziby komornika.

Przeciętnie więc mieszkaniec takiej nieuprzywilejowanej miejscowości przebywa kilkaset kilometrów od momentu przygotowania pozwu do chwili wszczęcia egzekucji przeciwko dłużnikowi i to nawet wówczas, gdy bez żadnego zahamowania sprawa przechodzi przez wszystkie organa w jednym terminie. Trudności jednak potęgują się jeszcze, gdy w czasie trwania procesu zajdzie konieczność zaprzysiężenia świadków; komisja wtedy zwraca się o przesłuchanie świadków do właściwych sądów i musi wyczekiwać na udzielenie pomocy sądowej, co niepomiernie przedłuża postępowanie. Czy przy opisanych brakach postępowania należy odkładać likwidację komisji rozjemczych do nieokreślonego bliżej terminu wydania wyczerpujących przepisów o pracy najemnej na roli?

Przytoczone wyżej niedogodności nasuwają niewątpliwie myśli o reformie, przy której nie podobna pominąć zagadnienia związanego z sądami pracy. Jeśli w wyniku rozważań sądy te zostaną uznane za cenną zdobycz przy realizacji praw świata pracy oraz jeśli walor społeczny tych sądów powszechnie będzie doceniany, to niewątpliwie sąd pracy będzie tym organem, który w zakresie sporów, wynikających ze stosunku pracy, pochłonie pozostałe organa wymiaru sprawiedliwości (likwidacja komisji rolnych jest wyraźnie przewidziana w art. 2 § 2 prawa o sądach pracy).

Reforma taka nie powinna napotykać na większe trudności wobec możności utworzenia sądów pracy przy sądach grodzkich (art. 2 § 2 prawa o sądach pracy), a więc bez nakładów większych środków finansowych. Projektowana zmiana nie stałaby również na przeszkodzie, aby zachowane zostały nawet pewne odrębności dzisiejszego stanu rzeczy, np. gdyby uznano, iż spory pracowników umysłowych wymienionych w art. 2 § 1 prawa o sądach pracy nie powinny być sądzone z udziałem ławników, to można by wprowadzić przepis ustalający, iż ta kategoria sporów będzie sądzona jednoosobowo.

Ześrodkowanie sporów w jednej instytucji sądowej dałoby również możność statystycznego ujęcia zjawisk zaobserwowanych w związku z wymiarem sprawiedliwości w daleko szerszym zakresie niż dotychczas, sądy bowiem dostarczają obecnie bardzo ubogiego materiału statystycznego.

4. Z uwagi na rolę, jaką odgrywają sądy pracy obecnie, i ewentualnie na ich znaczenie w przyszłości, gdyby powołane zostały jako jedyne sądy dla świata pracy — należałoby poddać gruntownemu zbadaniu dotychczasowe przepisy, które normują ich działalność.

W zakresie działalności sądów pracy nasuwa się spostrzeżenie

o zbyt powolnym rozstrzyganiu sporów. Przyspieszenie postępowania nie da się osiągnąć tak, jak to jest obecnie, tylko przez wprowadzenie dla kilku rodzajów czynności krótszych terminów proceduralnych. Gdy bowiem napływ spraw jest nieproporcjonalnie duży, to skrócone terminy w praktyce nie będą mogły być przestrzegane; nie będzie więc wyznaczony termin rozprawy w ciągu dwóch tygodni, strona skarżąca będzie oczekiwała na uzasadnienie orzeczenia ponad 7 dni, sprawa na skutek wniesienia środka odwoławczego przejdzie do drugiej instancji po upływie kilku miesięcy itd. Znaczne skrócenie postępowania można by uzyskać, gdyby w zasadzie spór przed sądem pracy mógł być rozstrzygnięty podczas jednego tylko posiedzenia sądowego. Zamierzenie to dałoby się osiągnąć przez wprowadzenie przepisu zobowiązującego stronę pozwaną do przytoczenia zarzutów i powołania wszystkich dowodów w takim terminie, aby mogły być rozpatrzone i sprawdzone na pierwszym posiedzeniu. Nasuwa się jednak pytanie, czy w naszych stosunkach przepis taki można by wydać. Należy mniemać, że w każdym razie nie stałoby nic na przeszkodzie, aby ustawowo zobowiązać stronę pozwaną do przytoczonego wyżej postępowania na sesji pojednawczej w razie niedojścia do skutku ugody; w praktyce bowiem najdrobniejsze spory, a więc z natury rzeczy bardzo pilne, przedłużają się dodatkowo jeszcze o kilka tygodni z powodu wyznaczenia bezskutecznego terminu sesji pojednawczej.

Należy z uznaniem podkreślić nowelizację dotychczasowych przepisów, ustalającą obowiązek uiszczenia opłaty stałej od pism składanych przez adwokatów (dekret Prez. Rzplitej z dnia 21.XI. 1938 r. o usprawnieniu postępowania sądowego, Dz. Ust. 89/38, poz. 609). Podnieść jednakże trzeba, iż przepisy te w postępowaniu przed sądami pracy dużego znaczenia mieć nie będą; pomijając już bowiem, że udział adwokatów w sprawach o wartości sporów do 300 zł jest ograniczony, można przepisy te łatwo obejść przez wystosowanie pisma osobiście przez stronę procesową; w tym wypadku strona uzyskuję zwłokę w postępowaniu co najmniej jednomiesięczną (wezwanie o zapłatę, doręczenie zawiadomienia, wyczekiwanie upływu udzielonego terminu na wniesienie opłaty). Czy więc nie należałoby rygoru znowelizowanego przepisu o opłatach rozszerzyć na wszystkie osoby składające pisma nieopłacone? Czy nie należałoby również przyśpieszyć postępowania przez zastosowanie powyższego przepisu do wszystkich pism procesowych oraz w związku z tym — przedyskutować problem wpisu stałego w sporach nie przekraczających okre-

ślonych kwot pieniężnych (np. w sporach o wartości do 300 zł) i w ogóle zastanowić się nad możliwością uproszczenia przepisów o kosztach sądowych?

Ogromne utrudnienie stanowi w stosunkach pracy stosowanie ogólnych przepisów procesowych o dowodach. Strony z reguły powołują dużą liczbę świadków; powód bowiem ma duże trudności przy udowodnieniu swojego roszczenia, np. z tytułu należności za godziny nadliczbowe, przepracowane na przestrzeni dłuższego okresu czasu (robotnik budowlany pracujący na kilku budowlach), pozwany natomiast pracodawca, który nie wykonuje obowiązku prowadzenia książek obrachunkowych oraz ksiąg niezbędnych do kontroli nad stosunkiem pracy lub prowadzący w księgach tych zapisy nieściśle (z reguły nie są wprowadzane zapisy o pracy w niedozwolonych godzinach nadliczbowych) — zgłasza szereg zarzutów dotyczących czasokresu pracy pracownika, ilości przepracowanych przez niego godzin zwykłych, nadliczbowych, przerw w pracy; pracodawca broni się dowodem ze świadków przeciwko treści wydanych świadectw pracy, które miał wystawić niezgodnie z rzeczywistością na prośbę pracownika, — kwestionuje treść zapisów do książeczki ubezpieczeniowej, które dokonał, jak wyjaśnia, aby wyświadczyć pracownikowi dobrodziejstwo (kosztem ubezpieczalni), zarzutami objęta jest również osoba pracodawcy wbrew treści zgłoszenia, gdyż zgłoszenie osoby nie pozostającej z pozwanym w stosunku pracy miało dlatego nastąpić, albowiem ubezpieczalnia od właściwego pracodawcy zgłoszenia nie chce przyjąć (np. od niezarejestrowanych majstrów budowlanych); te same argumenty są wysuwane przeciwko treści zaświadczeń składanych do Funduszu Pracy itp. Stawiane zarzuty poparte są dowodem ze świadków. Zdezorientowany powód, dla którego dane zawarte w wyszczególnionych dowodach były dotychczas miarodajne, na odparcie zarzutów powołuje się z kolei na swoich świadków. W związku z ostatnimi uwagami należy przy tym pamiętać, że stan niepewności co do osób kontrahentów umowy zachodzi w stosunkach pracy dość często ze względu na specjalne okoliczności, w jakich zawiązuje się ten stosunek (np. przez fakt dopuszczenia robotnika do pracy, art. 3 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników). Warunki umowy indywidualnej określa z góry układ zbiorowy lub orzeczenie komisji o mocy powszechnie obowiązującej, przeto nawet kwestia omówienia warunków pracy nie wymaga bliższego zetknięcia się kontrahentów umowy (w praktyce, w szczególności na terenie przemysłu budowlanego, angażowanie robotników odbywa się często w ten sposób, że kandyda-

tów wyczekujących na ulicy przed budową wzywa się w miarę zapotrzebowania do roboty, przy czym osoba wzywająca nie legitymuje się w jakim charakterze działa).

Zeznania świadków powołanych na stwierdzenie powyższych okoliczności dotyczą przeważnie tylko poszczególnych okresów pracy powoda, a to z uwagi na dość częste zmiany pracowników, przeto strona procesowa zmuszona jest powołać większą ich ilość, ponadto zeznania świadków są w gruncie rzeczy problematyczne, bo wymagania stawiane świadkowi wykraczają poza przeciętną zdolność ludzką zapamiętywania drobnych zdarzeń (wystarczy uzmysłowić sobie pracę na dużej budowli, wśród kilkudziesięciu robotników, przerzucanych na różne odcinki budowli, pracujących w różnych okresach czasu). Stan ten ogromnie komplikuje nawet najdrobniejszą sprawę o należności pracownika. Poza dużą uciążliwością przy sprawdzaniu dowodów w warunkach wyżej opisanych nasuwa się jeszcze kwestia strat, jakie ponoszą wzywani świadkowie; są to przeważnie robotnicy dziennie płatni, którzy na skutek wezwania do sądu tracą zarobek, przy czym nawet w wypadku przyznania im przez sąd odszkodowania nie mogą należności swej od razu zrealizować (sądy bowiem nie pobierają zaliczek na koszt badania świadków, a zamiast wypłaty należności stosują niewłaściwą praktykę wręczania tytułu wykonawczego przeciwko osobie, która winna ponieść koszty stawiennictwa świadka). Wydaje się, że reforma dotychczasowego stanu rzeczy byłaby bardzo potrzebna.

5. Zjawiskiem niepożądanym w ustawodawstwie pracy są liczne wypadki, kiedy uprawnienia pracowników, gwarantowane im przepisami ustaw, są przekreślane przez fakt podpisywania oświadczeń o zrzeczeniu się pretensji. Z uwagi na warunki, w jakich następuje to niekorzystne dla pracownika oświadczenie woli, powstaje pytanie, czy nie należałoby wprowadzić szczególnej formy dla skuteczności pewnej kategorii oświadczeń woli przez kontrahentów umowy o pracę? Dla przykładu przytoczymy, iż pracodawca korzystając z małego oczytania robotników, wprowadza zdanie o zrzeczeniu się pretensji przez pracownika do pokwitowania, zawierającego potwierdzenie odbioru umownej należności, pomimo iż jest rzeczą oczywistą, że nie wypłacał ani stawki układu zbiorowego względnie orzeczenia komisji, ani nie wykonał obowiązku wynikającego z ustawy o urlopach, o czasie pracy itp. Często takie niekorzystne oświadczenia dla pracownika przygotowane są w listach płacy jako treść wstępna.

Spotyka się również, iż listy płacy wbrew umowie stron zawie-

rają rozbicie umownego wynagrodzenia pracownika na pozycje ustalające, iż część wynagrodzenia pracownik otrzymuje jako ryczałt za godziny nadliczbowe; w ten sposób niesumienny pracodawca uzyskuje dla siebie korzystniejsze stanowisko przy przeprowadzaniu dowodów zmierzających do obejścia przepisów ustawy o czasie pracy. Trudno obarczać za ten stan rzeczy robotnika, który przy niskim wykształceniu i przy pośpiechu, spowodowanym większą ilością wypłat, podpisuje dokumenty bez dokładnego zaznajamiania się z ich treścią, w miejscu palcem wskazanym mu przez pracodawcę lub jego przedstawiciela.

Czy w tych warunkach nie należałoby kwestii dowodów w postępowaniu wszczętym na skutek sporu ze stosunku pracy unormować odrębnie? Na przykład, czy nie byłoby wskazanym, aby w szczególności oświadczenia o zrzeczeniu się wszelkich pretensji mogły być umieszczane skutecznie tylko w oddzielnych pismach poza pokwitowaniami oraz aby umowy ryczałtujące te należności, które wynikają z przepisów ustawy, były zawierane na piśmie?

6. Jak już poruszano wyżej, pracownik często nie wie z pewnością, kto jest jego pracodawcą, dlatego zdarza się, że np. robotnik budowlany w razie sporu dla pewności pozywa właściciela nieruchomości i osoby sprawujące czynności nadzorcze, a więc kilku majstrów, inżyniera, technika, podczas gdy w rzeczywistości odpowiedzialna jest tylko jedna osoba, a która to okoliczność zostaje ujawniona dopiero w toku uciążliwego procesu. Ukrócenie tego niepożądanego stanu rzeczy byłoby możliwe, gdyby właściwy pracodawca był obowiązany ujawniać w drodze obwieszczeń węzły łączące go z pracownikami i właścicielem nieruchomości.

Z zagadnieniem poruszonym wiąże się kwestia obciążenia odpowiedzialnością ze stosunku pracy właściciela nieruchomości, prowadzącego budowę tzw. systemem gospodarczym, kiedy to wykonanie niektórych serii robót powierzane jest drobnym, finansowo nieodpowiedzialnym przedsiębiorcom. Na podstawie nawet najpobieżniejszej obserwacji można ustalić, że przedsiębiorcy ci przeprowadzają kalkulację robót kosztem właściwych stawek robotniczych i niedozwolonego przedłużania czasu pracy. Należność pracownika wywalczona w procesie nie posiada w większej ilości wypadków realnego znaczenia na skutek trudności egzekucyjnych wobec tej kategorii pracodawców. Uporządkowanie tego stanu rzeczy niewątpliwie nastąpiłoby, gdyby skutkami art. 8 rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pra-

cę robotników objąć właścicieli oddających roboty przedsiębiorcom niezarejestrowanym.

7. Poważne z kolei niedomagania spostrzega się w zakresie pomocy prawnej dla pracowników, która jest dotychczas oparta jeszcze na tradycji i wzorach dostosowanych do zupełnie odmiennych stosunków społecznych. Ograniczając się w tej chwili tylko do przepisów o pomocy prawnej w postępowaniu przed sądami pracy należy podnieść, iż ograniczenie udziału adwokatów w sprawach o wartości do 300 zł godzi tylko w pracownika, gdyż ze strony pracodawcy adwokat zawsze może się wylegitymować bliżej niesprecyzowanym pojęciem „stałego radcy prawnego“ (art. 21 p. 3 prawa o sądach pracy), co go upoważnia do udziału w sprawie. Stan ten wywołuje dalsze niepożądane konsekwencje, sądy bowiem przeważnie stają na stanowisku (moim zdaniem niesłusznym), iż z chwilą, gdy w sporze o wartości do 300 zł bierze udział adwokat jako radca prawny, to wówczas należy wynagrodzić jego udział w sprawie według przepisów o taksie adwokackiej. Wytwarza się paradoksalna sytuacja, polegająca na uprzywilejowaniu większych pracodawców zastępujących się radcami prawnymi kosztem stosunkowo drobnego roszczenia pracownika w razie częściowego oddalenia powództwa.

Przepisy o sądach pracy umożliwiły w sprawach zastępstwo pracowników przez przedstawicieli związków zawodowych, nie zabezpieczając jednocześnie stronie w ten sposób zastąpionej prawa do zwrotu dodatkowych kosztów w procesie w określonej z góry wysokości; stan ten uczynił zastępstwo przez przedstawiciela związku niepożądanym, w szczególności przy sporze o większe roszczenia, w razie bowiem częściowego pokonania prawem strona taka płaci nieproporcjonalnie wysokie koszty na rzecz przeciwnika zastąpionego przez adwokata.

8. W zakresie prowadzenia statystyki przez sądy pracy nasuwa się spostrzeżenie, iż wzory statystyczne, a w związku z tym i treść ksiąg sądowych (rozp. Min. Sprawiedl. wraz z załącznikami w sprawie wewnętrznego urzędowania sądów pracy II Zbiór systematyczny rozporządzeń i okólników Min. Sprawiedl. poz. 6) mają nieprawidłowy układ; — wbrew terminologii nie ujawniają bowiem przedmiotu rozpoznawanych sporów, natomiast pod nazwę „przedmiot sporu“ mylnie podciągają rodzaje stosunków prawnych, z których spory wynikają.

Należałoby przypuszczać, iż w zestawieniach sądowych mogłyby

znaleźć również odzwierciedlenie dane, z jakiej gałęzi pracy spory wpływają, oraz dane dotyczące kategorii pracodawców będących w sporze (Skarb Państwa, samorząd, pracodawca prywatny).

9. W zakresie przepisów proceduralnych winien znaleźć się przepis umożliwiający pracodawcy wytoczenie pozwu o wydanie lokalu służbowego jeszcze przed wymagalnością roszczenia, gdyż terminowe opuszczenie lokalu służbowego przez zwolnionego pracownika posiada dla pracodawcy duże znaczenie. Obecnie obowiązujące przepisy w szczególnych wypadkach zezwalają na wytoczenie pozwu przed wymagalnością roszczenia; do wypadków tych nie można zaliczyć pozwu o wydanie lokalu służbowego, stanowiącego część uposażenia, przeto ostatnio znowelizowany art. 209 k. p. c. winien być uzupełniony w słusznym interesie pracodawcy.

Adw. dr Zygmunt Fenichel

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY Z ART. 196 USTAWY Z 28.III.1933 r. A KODEKS ZOBOWIĄZAŃ.

1. Coraz częstsze są w ostatnich czasach spory pracowników względnie rodzin po nich pozostałych z pracodawcami na tle art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym. Dlatego też notujemy coraz to nowe wyroki Sądu Najwyższego zapadłe w tych sprawach.

Przedmiotem dalszych uwag będzie omówienie podstawy odpowiedzialności pracodawcy z art. 196, stosunek art. 196 do k. z. oraz do ustaw szczególnych, rozmiary odpowiedzialności pracodawcy, przedawnienie oraz prekluzja tych roszczeń i kwestia właściwości sądów.

Nie od rzeczy będzie zwrócenie uwagi na kilka danych statystycznych dotyczących przyczyn nieszczęśliwych wypadków.

Według obliczeń statystycznych p. Porębskiego w wykładzie psychotechniki na 100 wypadków winien jest pracodawca w 18-tu, sam pracownik w 27-miu, a obaj w 17-tu wypadkach. Według dalszych obliczeń statystycznych ginie w Polsce rocznie około 1.000 pracowników, 16.000 pracowników ulega cięższym, a 75.000 lżejszym wypadkom.[1]) Widzimy zatem, jak ważnym problemem społecznym są wypadki i jakie znaczenie ma interpretacja art. 196 dla szerokich warstw.

---

[1]) Landau, Walka o bezpieczeństwo pracy str. 34.

Jak brzmi art. 196? Dla dokładności podam dosłowne brzmienie tego artykułu:

„Art. 196. (1) Osoby uprawnione do świadczeń w myśl niniejszej ustawy mogą dochodzić od pracodawcy wynagrodzenia szkód wywołanych chorobą, niezdolnością do zarobkowania lub śmiercią tylko wówczas, gdy choroba, niezdolność do zarobkowania lub śmierć została spowodowana przez pracodawcę lub jego zastępcę rozmyślnie lub przez zaniedbanie swych obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika.

(2) W takim przypadku wynagrodzenie szkód ogranicza się do kwoty, o którą wynagrodzenie należne w myśl ogólnych przepisów prawa przewyższa świadczenia należne z tytułu ubezpieczenia".

Przepis powyższy normuje odpowiedzialność prawno-prywatną pracodawcy wobec pracownika. Zasadniczo pracodawca ubezpieczając pracownika względnie płacąc składki z tytułu ubezpieczenia nie powinien odpowiadać bezpośrednio wobec pracownika.[2]) Na to bowiem wprowadzono ubezpieczenie społeczne i nałożono ciężary na pracodawców, aby w razie zajścia zdarzenia ubezpieczeniowego pracownik otrzymał świadczenie z zakładu prawno-publicznego, a nie musiał występować z żądaniami wobec pracodawcy, często może niewypłacalnego i by pracodawca, który czynił zadość swym obowiązkom ustawowym, wolny był od odpowiedzialności (p. jednak art. 232 ustawy z 28.III.1933 r. i art. 112 rozp. o ubezp. prac. umysł.).

Jeżeli zatem ustawodawca statuuje odpowiedzialność prawno-prywatną pracodawcy w art. 196, to jest ona w całym systemie ubezpieczeń społecznych wyjątkowa. Jako taka nie może być rozszerzająco interpretowana i stosowana do przypadków, do których według zamiaru ustawodawcy stosowana być nie miała. Ten wyjątkowy charakter znalazł również wyraz w treści art. 196, a mianowicie w użyciu słów w ustępie 1: „tylko wówczas".

Wyjątkowość tego przepisu akcentuje Sąd Najwyższy w wyroku z 18.V.1936 r. II. C. 278/36 (Pr. i Op. Społ. 1937 r.) podając, że pracownik ubezpieczony w ubezpieczalni może dochodzić od pracodawcy szkody w przypadku odniesionej choroby tylko wtedy, gdy chorobę wywołał pracodawca rozmyślnie lub przez zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie zdrowia pracowników.

Art. 196 odnosi się tylko do osób uprawnionych do świadczeń na

---

[2]) Fenichel, Kodeks Ubezpieczeń Społecznych str. 60.

podstawie tej ustawy. Obowiązek ubezpieczenia odnośnych pracowników powstaje z mocy samego prawa (art. 8), a uprawnienia nabywa pracownik również „ipso iure" przez sam fakt istnienia obowiązku ubezpieczenia[3]). Kto nie podpada pod ustawę z 28.III.1933 r., nie może występować z roszczeniami opartymi na art. 196.

Podstawą odpowiedzialności z art. 196 jest wina pracodawcy lub jego zastępcy. Jest to zatem odpowiedzialność za winę (tzw. Schuldhaftung), a nie za skutek (Erfolghaftung). Jeżeli brak jest winy po stronie pracodawcy, nie może tenże odpowiadać z art. 196.

Nie za każdą winę odpowiada pracodawca z art. 196, lecz tylko wtedy, gdy szkoda wywołana chorobą, niezdolnością do zarobkowania lub śmierć spowodowana została przez pracodawcę lub jego zastępcę rozmyślnie lub przez zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika. Przez rozmyślne działanie należy rozumieć zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego do ustawy austriackiej z 28.III.1887 r. o ubezpieczeniu robotników od wypadków (Rw. 1913/22 PPA 1/30), działanie ze świadomością i wolą wprowadzenia nieszczęśliwego wypadku. Identyczny pogląd wyraził również Sąd Najwyższy w wyroku Rw. 793/30 (P. S. 2/32), uważając rozmyślność za równoznaczną ze złym zamiarem.

Orzecznictwo powyższe do ustawy austriackiej z 1887 r. może mieć obecnie zastosowanie, skoro art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. wzorowano na § 46 ustawy austriackiej z 1887 r.[4]). Różnica między art. 196 a § 46 jest ta, że art. 196 odnosi się również do szkód wywołanych chorobą lub śmiercią, podczas gdy § 46 odnosił się tylko do nieszczęśliwego wypadku. Nadto art. 196 rozszerza odpowiedzialność pracodawcy, gdyż tenże odpowiada nie tylko w przypadku rozmyślności, ale również gdy szkoda powstała przez zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika.

Z tych różnic między art. 196 a § 46 ustawy austriackiej wynikają pewne wnioski co do tzw. woli ustawodawcy polskiego.

Oba przepisy ustanawiają wyjątkową odpowiedzialność pracodawcy wobec pracownika, a podłożem myślowym obu ich jest, że zasadniczo pracodawca nie powinien cywilnie odpowiadać wobec pracownika i jego rodziny, skoro istnieją ubezpieczenia społeczne.

---

[3]) Frankowska-Modliński, Ustawa o ubezpieczeniu społecznym, str. 17.

[4]) Fenichel, Ustawa o ubezpieczeniu społecznym a prawo prywatne, Gł. Adw. 1/34.

Poza tym podobieństwem istnieją jednak różnice, gdyż art. 196 ustanawia odpowiedzialność w większym zakresie niż § 46 ustawy austriackiej. Pracodawca odpowiada bowiem nie tylko w razie wypadku, ale również w razie choroby, a nadto ustawa polska czyni pracodawcę odpowiedzialnym za swego zastępcę.

Tak więc przy interpretacji art. 196 trzeba pamiętać o tym, że mimo jego wyjątkowego charakteru zamiarem ustawodawcy było rozszerzyć prawa pracownika, a tym samym nałożyć większe obowiązki na pracodawcę.

Między działalnością pracodawcy a szkodą musi zachodzić związek przyczynowy, gdyż inaczej nie może być mowy o obowiązku odszkodowania[5]). Wina zachodzić musi nie tylko po stronie pracodawcy, ale również po stronie jego zastępcy gdy tenże szkodę spowodował. Ustawa identyfikuje tu zastępcę z pracodawcą. Za winę zastępcy odpowiada pracodawca jak za swoją własną winę. Ustawa nie czyni żadnej różnicy, czy pracodawca ponosi winę w wyborze zastępcy (culpa in eligendo), czy też mu żadnej winy przypisać nie można.

Pojęcie zastępcy w art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. jest dość szeroko ujęte. Nie będzie to członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, gdyż ci, przedstawiając spółkę jako odrębną osobę prawną, nie tylko reprezentują samego pracodawcę, lecz nim są. Pracodawcą bowiem w rozumieniu art. 196 będzie nie tylko osoba fizyczna, ale również osoba prawna, jak również spółki handlowe nie uznane „expressis verbis" przez kodeks handlowy za osobę prawną. Tak więc spólnik w spółce jawnej, jak również likwidator oraz spólnik w spółce podlegającej kodeksowi zobowiązań mający prawo reprezentowania spółki (art. 566 k. z.) nie są zastępcami, lecz pracodawcami. Zastępcą zatem będzie osoba nie będąca sama pracodawcą. Nie musi to koniecznie być pełnomocnik handlowy czy też prokurent, lecz będzie nim każdy, który zastępuje pracodawcę, to jest wydaje pracownikowi zlecenia i któremu pracownik winien jest posłuszeństwo (art. 448 k. z.). Zastępcy nie trzeba identyfikować z kierownikiem przedsiębiorstwa (p. art. 2 ustawy o czasie pracy, art. 448 § 2 k. z.), gdyż zakres działania zastępcy może być mniejszy od zakresu kierownika. Pojęciu zastępcy nie można zatem nadawać zbyt ciasnego znaczenia. Jest to jedna z dalszych różnic z § 45 ust. 2 ustawy austriackiej z 1887 r., co jest również dowodem na to, że ustawodawca polski chciał pracownikowi przyznać

---

[5]) Longchamps, Zobowiązania, str. 230.

w szerszym zakresie prawa w stosunku do pracodawcy, niż to czyniła dawna ustawa.

2. Pracodawca odpowiada według art. 196 k. z. tylko w razie spowodowania szkody rozmyślnie lub przez zaniedbanie swych obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika.

Wobec charakteru wyjątkowego art. 196 nie może pracownik opierać swego roszczenia na innych przepisach kodeksu zobowiązań, o ile podlega ubezpieczeniu. Nie może zatem oprzeć żądania swego na zawinieniu pracodawcy z art. 134 k. z., gdyż w tym przypadku pracodawca nie odpowiadałby, o ile nie zachodziłaby rozmyślność działania. Rozmyślność można prawie wykluczyć z naszych rozważań, gdyż trudno przypuścić, by pracodawca rozmyślnie spowodował chorobę lub wypadek.

Nie może również pracownik oprzeć swego roszczenia na art. 152—156 k. z., normujących odpowiedzialność za szkody wyrządzone użyciem sił przyrody. Przepisy te opierające odpowiedzialność na zasadzie ryzyka („ius damnum, cuius commodum"), a nie na zawinieniu zwiększają wprawdzie odpowiedzialność pracodawcy, ale nie ma to wpływu na prawa pracownika z art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. Jeżeli pracownik uprawniony był do świadczeń z ustawy z 28.III.1933 r., może opierać swe roszczenia wobec pracodawcy tylko na jego działalności rozmyślnej lub na zaniedbaniu przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Również na innych ustawach specjalnych, dotąd obowiązujących (art. 156 k. z.), normujących odpowiedzialność za szkody wyrządzone w związku z użyciem sił przyrody, nie może pracownik opierać swych roszczeń. Dotyczy to w szczególności ustawy elektrycznej z 21.III.1922 r., rozp. Prez. Rzplitej z 14.III.1928 r. o prawie lotniczym, ustawy austriackiej z 5.III.1869 r. i ustawy niemieckiej z 7.VI.1871 r. dotyczącej odpowiedzialności przedsiębiorstw kolei żelaznych, ustawy austriackiej automobilowej z 9.VIII.1908 r. i ustawy niemieckiej z 3.V.1909 r. itd.[6]).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego tak do § 46 ustawy austriackiej z 1887 r., jak i art. 196 stoi na stanowisku wyżej podanym. Według wyroku Sądu Najwyższego z 21.X.1931 r. Rw. 1476/31 (Przegląd Sądowy 6/32), wydanego do ustawy austriackiej z 1887 r., nie można domagać się odszkodowania na zasadzie ustawy cywilnej wobec usta-

[6]) Domański, Instytucje Kodeksu Zobowiązań, str. 653.

wowego ograniczenia bezpośredniej odpowiedzialności pracodawcy. Identyczne zajął stanowisko Sąd Najwyższy w wyroku z 9.I.1936 r. C. II. 2038/35 (Zb. Urz. z 1936 r. poz. 318) przyjmując, że ustawa z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym ogranicza odpowiedzialność pracodawcy za szkody wywołane chorobą, niezdolnością do zarobkowania lub śmiercią pracownika tylko do wypadków z art. 196 tejże ustawy; nie ma zatem dodatkowej odpowiedzialności pracodawcy z przepisów kodeksu zobowiązań, ani z ustaw szczególnych, jak z ustawy elektrycznej.

Również w dalszym wyroku z 5.IV.1938 r. (C. II. 2674/37) przyjął Sąd Najwyższy, że art. 196 jest przepisem szczególnym, normującym odpowiedzialność materialną pracodawcy za wypadki przy pracy, a tym samym uchylając w myśl art. 156 k. z. odpowiedzialność unormowaną w art. 152—155 k. z. Jakkolwiek uzasadniony jest pogląd, że art. 152—155 k .z. nie mają tu zastosowania, to jednak nieuzasadnione wydaje mi się powołanie na art. 156 k. z. Przepis ten utrzymuje w mocy całe szczególne ustawodawstwo w tej materii, to jest odnośnie odpowiedzialności za szkody wyrządzone w związku z użyciem sił przyrody[7]). Natomiast w niniejszym przypadku nie stosuje się odnośnych przepisów kodeksu zobowiązań nie dlatego, że art. 156 k. z. przepisy te wyłącza, lecz dlatego, że art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. czyni pracodawcę tylko wyjątkowo odpowiedzialnym.

Procesy, jakie toczą się w sądach na tle art. 196 odnoszą się głównie do zaniedbania przez pracodawcę przepisów odnośnie ochrony życia i zdrowia pracownika. Pracownicy w sporach tych powołują się zwykle na art. 7 rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników oraz przepisy rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. (Dz. Ust. 35/28) o bezpieczeństwie i higienie pracy, — pracodawca zaś broni się tym, że powyższe przepisy jako zbyt ogólnikowe nie są tymi przepisami, o których mowa w art. 196, a gdy brak jest innych specjalnych przepisów normujących odpowiedzialność, pracodawca wolny jest od odpowiedzialności.

Przy interpretacji przepisu art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. pamiętać należy o tym, że ustawodawca polski przepisem tym rozszerzył prawa pracowników, nakładając zarazem większe obowiązki na pracodawcę. Nadto uwzględnić należy tę okoliczność, że ustawodawca uchwalając ustawę z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym znał dobrze dotychczasowy stan prawny, to jest art. 7 rozp. o um. o pracę

---

[7]) Longchamps, Zobowiązania str. 259.

rob i rozp. o bezpieczeństwie i higienie pracy, a mimo to nie uznał za stosowne ani inaczej ująć art. 196, ani też po wydaniu ustawy z 28.III. 1933 r. wydać specjalnych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracownika. Wynika z tego, że ustawodawca uważał, że art. 196 w obecnym brzmieniu przy istniejących przepisach stanowi dostateczną ochroną pracownika, a nie ma tylko znaczenia platonicznego.

Według art. 7 rozp. o um. o pracę rob. pracodawca zobowiązany jest przy wszelkich robotach stosować środki zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników. Nie można twierdzić, że przepis ten jako zbyt ogólnikowy nie ma znaczenia i że jego naruszenie nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Przepis ten bowiem nakazuje pracodawcy stosować środki zapewniające ochronę życia i zdrowia robotników. Czy pracodawca w konkretnym przypadku to czyni, zależy od wszystkich okoliczności, a w sporze ustalić to można również przy pomocy dowodu z biegłych. Nie ma, moim zdaniem, nic łatwiejszego, niż stwierdzić przez przesłuchanie biegłych, czy pracodawca uczynił zadość odnośnym wymogom. Dla uzasadnienia odpowiedzialności pracodawcy nie muszą być wydane specjalne przepisy, w szczególności jakich narzędzi pracy lub środków ochronnych przy danej produkcji używać należy, gdyż nie można dzisiaj żądać od norm prawnych, aby były kazuistyczne. Odmienne jednak stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 26.XI.1937 r. C. II. 1869/37 (Zb. Urz. X/1938) przyjąwszy, że zaniedbanie przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników, a czyniących pracodawcę odpowiedzialnym za szkodę, polegać może jedynie albo na niezastosowaniu się przez pracodawcę do obowiązków wynikających z pkt. a) do d) art. 1 rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, albo też na niezastosowaniu się przez pracodawcę do wydanych przez władze *szczególnych przepisów ochronnych.* Z tezy tej Sądu Najwyższego i motywów wynika, że Sąd Najwyższy nie przywiązuje żadnej wagi do art. 7 rozp. o um. o pracę rob., a jedynie naruszenie art. 1 pkt. a)—d) rozp. o bezpieczeństwie i higienie pracy, które tym samym są uznane za „szczególne przepisy“, lub naruszenie innych przepisów szczególnych powoduje odpowiedzialność pracodawcy. Poglądu tego jednak, o ile nie przypisuje on żadnego znaczenia art. 7 rozp. o um. o pracę rob., nie uważam za uzasadniony.

Zaznaczyć należy, że do pracowników, nie będących robotnikami w rozumieniu rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników, ma zastosowanie art. 461 § 1 k. z., który nakazuje pracodawcy po-

czynić co do pomieszczenia i narzędzi, których dostarcza, odpowiednie zarządzenia celem zabezpieczenia życia i zdrowia pracownika. Również i tego przepisu, podobnie jak art. 7 rozp. o um. o pracę rob., nie można uważać za przepis blankietowy, nie wywołujący żadnych skutków prawnych. Czy pracodawca obowiązkom swoim, wynikającym z tego artykułu, uczynił zadość, ocenić należy na tle konkretnego przypadku.

Jeszcze dalej poszedł Sąd Najwyższy w wyroku z 28.VI.1938 r. C. II. 386/38 (Przegląd Sądowy 10/38) przyjmując, że aby uczynić zadość art. 196, musi powód wyraźnie przytoczyć, który przepis ochronny, pomimo jego ogólnej mocy obowiązującej czy też szczególnie obowiązującej, pracodawca przekroczył. Powołanie się na art. 7 rozp. o umowie o pracę robotników i art. 1 rozp. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy nie może być zdaniem Sądu Najwyższego uznane za wystarczające, bo są to jedynie przepisy ramowe, z których nie wynikają dla pracodawcy żadne „in concreto" obowiązki. W tym wyroku nie uznaje już Sąd Najwyższy za wystarczające nawet powołanie się na art. 1 rozp. z 16.III.1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy. A przecież pkt. a)—d) art. 1 tegoż rozp. zawierają zupełnie konkretne obowiązki pracodawcy. Pogląd ten nie tylko nie odpowiada treści art. 1, ale również sprzeczny jest z wyrokiem C. II. 1869/37, który w tym punkcie jedynie uważam za uzasadniony.

Gdyby pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku S. N. z 28.VI.1938 r. C. II. 386/38 utrzymał się*), stałaby się cała ochrona z art. 196 iluzoryczna, skoro „rozmyślnie" pracodawca szkody prawie nigdy nie powoduje, a przepisów bardziej szczegółowych dotąd obowiązujących ustawodawca prawie zupełnie od wejścia w życie ustawy z 28.III.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym nie wydał. Gdyby władze ustawodawcze i wykonawcze nadawały taką treść art. 196, byłyby zapewnie pomyślały o wydaniu tych „szczególnych przepisów".

---

*) Nadmienić należy, że wyrok powyższy jest wyraźnie sprzeczny z poglądem NTA na charakter zasad zawartych w art. 1 rozp. o bezp. i higienie pracy (NTA z 8.IV.31 L. rej. 6109/29 Zb. Urz. A. 381); zdaniem NTA swobodnej ocenie inspektorów pracy pozostawiony jest wykaz w granicach ustawy odpowiednich środków, zmierzających do zapewnienia pracownikom należytego bezpieczeństwa i higieny pracy w zależności od gałęzi produkcji i miejscowych warunków. Oczywiście korelatem uprawnienia władzy jest obowiązek pracodawcy przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny bez względu na istnienie ścisłych norm szczegółowych (Przyp. Red.).

Interpretacja powyższa Sądu Najwyższego sprzeczna jest nie tylko z treścią art. 196, ale ze sposobem interpretacji ustaw dotyczących prawa pracy. Przepisy odnośne interpretował zawsze Sąd Najwyższy zgodnie z ich celem, po linii ochrony pracownika, a nie po linii uszczuplenia tych praw. Po tej linii, dotąd zajmowanej co do prawa urlopowego, czasu pracy itd., winien Sąd Najwyższy również odnośnie interpretacji art. 196 nadal postępować.

3. Jakie prawa przysługują pracownikowi do pracodawcy w razie naruszenia art. 196? Według ust. 2 art. 196 „w takim przypadku wynagrodzenie szkód, należne w myśl ogólnych przepisów prawa, przewyższa świadczenia należne z tytułu ubezpieczenia".

Z przepisu tego wynika, że pracodawca winien tylko pewną różnicę zapłacić, a mianowicie różnicę między kwotą należną w myśl ogólnych przepisów prawa a kwotą stanowiącą wysokość świadczeń otrzymanych przez pracownika z tytułu ubezpieczenia. Tymi „ogólnymi przepisami prawa" są obecnie przepisy kodeksu zobowiązań. Wobec tego stosujemy tu w pierwszym rzędzie przepisy oddziału 6 i 7, rozdziału IV. k. z. o odszkodowaniu w ogólności (art. 157—167 k. z.), gdyż odnośne naruszenie obowiązków przez pracodawcę stanowi „czyn niedozwolony" w rozumieniu kodeksu zobowiązań.

Według art. 157 § 1 k. z. odszkodowanie obejmuje stratę, jaką poszkodowany poniósł, i korzyść, której się mógł spodziewać, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Odszkodowanie pełne, obejmujące tzw. „damnum emergens", to jest stratę, jaką poszkodowany poniósł, i „lucrum cessans", to jest korzyści, jakiej się mógł spodziewać ,należy przyznać bez względu na stopień winy odpowiedzialnego pracodawcy, a więc czy działał rozmyślnie, czy też szkodę spowodował przez zaniedbanie ogólnych przepisów o ochronie życia i zdrowia (C. II. 1923/36 Gł. Pr. z 1937 r. str. 79).

Odszkodowanie to nie może stanowić w żadnym razie wzbogacenia pokrzywdzonego lub jego rodziny, sąd może jednak przy określeniu wysokości odszkodowania za uszkodzenie ciała mieć na względzie przyszłe możliwe zarobki poszkodowanego (C. I. 1273/37 N. K. Z. z 1937 r. str. 162).

Jeżeli zatem poszkodowany utracił w całości lub w części zdolność do zarobkowania, winien pracodawca w razie odpowiedzialności z art. 196 dopłacać różnicę, skoro renta wypadkowa według art. 139 ustawy z 28.III.1933 r. przy całkowitej niezdolności do pracy wynosić może najwyżej 66⅔% przeciętnego miesięcznego zarobku. Dopłaty tej może pracownik żądać albo w formie renty (art. 161 § 2

k. z.), albo też w formie jednorazowego odszkodowania (art. 164 k. z.).

W razie śmierci poszkodowanego należą się w myśl art. 162 § 2 osobom, do których utrzymania zmarły był obowiązany z mocy ustawy i które rzeczywiście utrzymywał, utracone korzyści przez wypłacanie w formie renty różnicy między rentą otrzymywaną z ubezpieczalni a rzeczywistym zarobkiem zmarłego. Według art. 149 ustawy z 28.III.1933 r. suma rent wypadkowych wdowy, wynosząca zasadniczo 30% zarobku przeciętnego (art. 143), i sierot — wynosząca 20% (art. 147), nie może przekraczać wysokości renty, do której miałby prawo zmarły w razie całkowitej niezdolności do pracy (art. 139). Tę różnicę renty ma jednak sąd obliczyć, uwzględniając według art. 162 § 2 k. z. tak potrzeby poszkodowanych, które, o ile w grę wchodzi małoletni, z biegiem czasu rosną, jak i dochody, prawdopodobną długość życia zmarłego i prawdopodobny czas trwania alimentacji.

Niezależnie od powyższych świadczeń, które pracodawca obowiązany jest stale płacić poszkodowanym, należy im się jeszcze w myśl art. 165 k. z. zadośćuczynienie za cierpienia fizyczne i krzywdę moralną. Sąd Najwyższy przyjmuje też stale w swym orzecznictwie (C. II. 1292/37 Przegl. Ub. Społ. 7/38, poz. 119), że tzw. nawiązka za ból należy się również w razie odpowiedzialności z art. 196.

Jeżeli poszkodowany również przyczynił się do wyrządzenia szkody, ulegnie odszkodowanie odpowiedniemu zmniejszeniu (art. 158 § 2 k. z.). Skoro bowiem art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. nakazuje stosować „ogólne przepisy prawa“, nie ma żadnego powodu, by art. 158 § 2 k. z. tu nie stosować.

Roszczenia powyższe pochodzą, jak to wyżej zaznaczyłem, z czynów niedozwolonych w rozumieniu kodeksu zobowiązań. Rozmyślne wyrządzenie bowiem szkody lub zaniedbanie stosowania przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika stanowi postępowanie wbrew ustawie, a więc czyn niedozwolony. Wobec tego wierzytelności te przedawniają się z upływem lat trzech (art. 283 § 1 k. z.) z tym, że bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym wierzytelność stała się wymagalna (art. 276 k. z.).

Do roszczeń tych nie ma zastosowania prekluzyjny termin z art. 473 k. z. i roszczeń tych można dochodzić również po upływie roku od zakończenia stosunku pracy, skoro nie wynikają one *z umowy o pracę.* Art. 473 k. z. bowiem, jako termin prekluzyjny, ograniczający prawa stron, musi być ściśle interpretowany. O ile

odszkodowania dochodzą żona i dzieci poszkodowanego, to nie ma żadnej wątpliwości, że nie są to roszczenia z umowy o pracę. Również jeśli pracownik dochodzi roszczeń odszkodowawczych, nie można mówić o tym, by chodziło o roszczenia „z umowy o pracę". Strony nie zawierają przecież umowy o pracę w tym kierunku, by pracodawca wyrządzał szkodę pracownikowi, ani też z samej umowy one nie wynikają, lecz z działalności bezprawnej pracodawcy.

Jeżeli w postępowaniu karnym zapadnie wyrok zasądzający pracodawcę w myśl art. 230 § 1 k. k. lub też w myśl art. 235—237 k. k., to ustalenia takiego wyroku mają znaczenie wiążące dla sądu cywilnego (art. 7 k. p. c.). Samo zasądzenie pracodawcy przez sąd karny nie wystarcza jednak dla uzasadnienia odpowiedzialności tegoż w myśl art. 196, o ile nie było rozmyślnego działania, lecz nadto muszą zajść inne wymogi z tego przepisu, a mianowicie musi zajść zaniedbanie przepisów o ochronie życia i zdrowia pracowników.

Dla roszczeń poszkodowanego pracownika do pracodawcy z powyższych tytułów właściwe są w ramach swej właściwości (do 10.000 zł) sądy pracy, skoro roszczenia te wynikają ze stosunku pracy (art. 1 § 1 p. 1 rozp. o sądach pracy). Również rodzina poszkodowanego może na tych warunkach dochodzić roszczeń w sądzie pracy, a to w myśl art. 1 § 3 rozp. o sądach pracy. Wprawdzie art. 196 ustawy z 28.III.1933 r. nie poddał sporów tych, jak to czyni art. 232 tej ustawy, wyraźnie właściwości sądów pracy, ale wynika to nie tylko z analogicznego stosowania art. 232, ale nadto z rozp. o sądach pracy.

Adw. dr Stefan Rosmarin

ZNACZENIE ORZECZNICTWA PODATKOWEGO N. T. A. DLA PRAWA PRACY*).

IV. ŚWIADCZENIA PO ZAPRZESTANIU PRACY.

Po zaprzestaniu pracy przez pracownika zdarzają się różne świadczenia pracodawcy na rzecz pracownika. Najzwyklejszym typem tych świadczeń są prywatne emerytury; drugim typem świadczeń są odprawy; trzecim wreszcie, równie częstym, „odszkodowania" dochodzone przez pracownika w przypadku bezzasadnego zwolnienia albo zerwania umowy z winy pracodawcy. Judykatura N. T. A.

*) Patrz Nr 3 z 1938 r., Nr 1 i 2 br. Przeglądu Prawa Pracy.

zajęła się szczegółowo tymi kategoriami świadczeń, a wyniki jej rzucają światło na zagadnienia prawa prywatnego.

1. Emerytury.

Na podstawie wyraźnego przepisu art. 20 Doch. emerytury stoją na równi z uposażeniem i wszelkiego rodzaju wynagrodzeniami, podlegają przeto podatkowi od uposażeń. Zagadnienie emerytur wystąpiło w prawie podatkowym w związku z oceną potrącalności z dochodu pracodawcy wydatku na emerytury pracowników, płaconego bez wyraźnego obowiązku umownego. Orzecznictwo to częściowo już znamy (sprawa cukrowni „Kruszwica" w poprzednim rozdziale). Trybunał przyrównuje ten wydatek do płac, gratyfikacji i zapomóg dla czynnych pracowników. W innym, znanym nam również, orzeczeniu w sprawie Zjednoczonej Elektrycznej Spółki Akcyjnej uznał Trybunał, że nie ma znaczenia okoliczność, iż wydatek „nie opiera się na tytule prawnym"[1]. Podobnie orzekł N. T. A. odnośnie emerytur pracowników rolnych: „świadczenia na rzecz własnych pracowników przedsiębiorstwa, tak w czasie, jak i po ustaniu stosunku najmu pracy" są potrącalne[2]. Również wpłata pracodawcy na fundusz emerytalny przedsiębiorstwa, a więc świadczenie nie indywidualne, lecz zbiorowe, jest wydatkiem potrącalnym: chodzi bowiem o sumy pośrednio przeznaczone dla pracowników, a zatem wydatki te „noszą również w zasadzie charakter świadczeń na rzecz pracowników z uwagi na ich pracę na rzecz spółki"[3].

Trybunał stoi zatem na stanowisku, że emerytura jest świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika (lub jego rodziny), płaconym w związku ze stosunkiem pracy i złączonym ściśle z eksploatacją źródła dochodu. Niewątpliwie emerytura jest nieodłączna od umowy o pracę i płacona jest po zaprzestaniu pracy przez pracownika. Czy jednak rzeczywiście płacona jest, w razie „przejścia na emeryturę" „po ustaniu stosunku najmu pracy"? Trybunał nie czyni zresztą różnicy w ocenie między świadczeniami na rzecz obecnych pracowników a świadczeniami na rzecz byłych pracowników. Ujmuje tym samym rzecz trafnie i zgodnie z zapatrywaniem obrotu. Powinno to wywrzeć wpływ także na wykładnię prawa pracy.

---

1) OPA I, 1 i 68.

2) NTA, 4.I.1933, l. rej. 7024/30 w spr. Marii Cierpińskiej, OPA II, 210.

3) NTA, 28.I.1935, l. rej. 9498/32 w spr. firmy H. Cegielski, OPA IV, 981.

Nie uważam więc za trafną judykatury S. N., który emerytury uznaje za świadczenia oparte na stosunku sui generis, a nie na stosunku pracy, i wyciąga stąd bardzo daleko idące konsekwencje. Emerytury nie należałyby do właściwości sądów pracy[4]); nie dotyczyłby ich zakaz potrąceń, przewidziany dla wypłat wynagrodzenia[5]) itd. Ujęcie Trybunału, który stawia je na równi z wynagrodzeniem płaconym pracownikowi świadczącemu pracę (z gratyfikacjami i płacami), oddaje lepiej gospodarczą i życiową stronę sprawy. Emerytura jest dalszym ciągiem świadczeń pracodawcy w zamian za *całokształt* pracy dokonanej przez pracownika przez cały okres poprzedni. Innymi słowy: praca pracownika, mającego zapewnienie przyszłej emerytury, wynagradzana jest nie tylko współcześnie płaconą płacą, ale też ekspektatywą emerytury. Emerytura płacona jest dalej w ramach umowy o pracę, a jedynie pracownik nie świadczy już pracy; pracownik przestaje być czynnym członem przedsiębiorstwa, ale przedsiębiorstwo trwa dalej i na podstawie poprzedniego stosunku wypłaca emeryturę. Wszak nikt nie wątpi, że świadczenia pracodawcy pozostają wynagrodzeniem nawet w czasie, kiedy pracownik nie pracuje (np. z powodu choroby, nieszczęśliwego wypadku, ćwiczeń wojskowych itp.). Nie inaczej jest, gdy pracownik zaprzestaje pracy na stałe z powodu „przejścia w stan spoczynku“[6]). Zważyć też trzeba, że w prawie pracy pracowników rolnych wytworzyła się instytucja tzw. gracjalistów, którzy są czymś pośrednim między nieusuwalnym pracownikiem a emerytem już nie pracującym[7]). Dokąd ich zaliczyć? Do emerytów czy do pracowników? Sprawa rozwiązuje się jasno, gdy się przyjmie, że emeryt także jest pracownikiem[8]). Emerytura jest więc częścią wynagrodzenia, odłożoną na przyszłość, tj. na czas, gdy pracownik „przechodzi w stan spoczynku“[9]).

Przypomnieć też można, że orzekając o kumulacji wynagrodzeń,

---

4) Zb. Urz.

5) SN, PPA 207/1937.

6) Por. dalej dział o „odszkodowaniu“, które — mimo płacenia już po zaprzestaniu pracy — zachowuje charakter wynagrodzenia ze stosunku pracy.

7) *Świątkowski—Gadomski,* Ochrona pracy robotników rolnych, Warszawa, 1937, I, 34—45; recenzja w PPA, 1938, 40.

8) Mówimy tu oczywiście zawsze o emeryturach prywatno-prawnych, świadczonych przez pracodawcę.

9) *Kaskel,* Arbeitsrecht, Berlin, 1925, 86: „Rechtlich sind sie lediglich aufschiedend bedingte Lohnbestandteile“. Tak samo *Raczyński,* 131.

emeryturę, tj. „wynagrodzenie wypłacane pracownikom, którzy nie pozostają już w służbie „czynnej", gdyż przeszli w stan spoczynku", N. T. A. uznał za „wynagrodzenie otrzymywane od służbodawcy"[10]). Emerytury powinny, naszym zdaniem, także w prawie pracy być uważane za wynagrodzenie ze stosunku pracy.

2. Odprawa.

Przez odprawę rozumie się sumę, stanowiącą zazwyczaj pewną wielokrotność stałego uposażenia, wypłacaną pracownikowi przy zwolnieniu po dłuższym trwaniu stosunku albo też w zamian za emeryturę jako pewnego rodzaju jej kapitalizacja[11]). O odprawie w znaczeniu pierwszym mówiliśmy już w sprawie Gutgolda (w poprzednim rozdziale)[12]); o odprawie zaś w znaczeniu drugim mówimy w ostatnim dziale tego rozdziału.

Jak wiemy, odprawa zapłacona zwolnionemu pracownikowi, chociażby bez wyraźnego obowiązku umownego, nie jest darowizną, o ile opiera się na zwyczaju; stanowi wówczas wynagrodzenie z umowy o pracę. Sąd Najwyższy stosuje tę zasadę słusznie w prawie pracy i w przypadku ustalenia zwyczaju (w danej branży lub w danym zakładzie pracy) zasądza odprawę jako „ustalone zwyczajem uzupełnienie wynagrodzenia w razie rozwiązania stosunku służbowego po wysłużeniu pewnego czasu"[13]). Również *Fenichel* nazywa odprawę „jedną z form wynagrodzenia"[14]).

3. „Odszkodcwanie".

Pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany bez jego winy przedwcześnie, służy prawo do wynagrodzenia (i jego części) za okres, jaki by upłynął do zakończenia stosunku pracy przez nadejście umówionego terminu lub należyte wypowiedzenie umowy ze strony pracodawcy (art. 471 § 1 k. z.; art. 39 Pr. U.; art. 20 Rob.).

---

[10]) NTA, 7.I.1936, l. rej. 3883/33 w spr. dra Wnęka, OPA V, 1349. — Por. SN, OPA VII, 2070. — Inaczej ocenia N. T. A. emeryturę w wyroku w spr. zrzeczenia się prawa do emerytury (dział ostatni).

[11]) Ustawy nasze nazywają też odprawą niektóre świadczenia pośmiertne.

[12]) OPA VI, 1944.

[13]) PPA 422/1928 i 71/1927.

[14]) *Fenichel*, Zarys polskiego prawa robotniczego, Warszawa, 110.

Jaki charakter prawny mają sumy wypłacane pracownikowi na mocy tych przepisów: czy są wynagrodzeniem ze stosunku pracy, analogicznie jak w czasie pełnienia pracy, czy też są prawdziwym odszkodowaniem?

Płatnicy, którym pracodawca — dobrowolnie lub przymusowo — wypłaca sumy należne z mocy art. 471 § 1 k. z. i przepisów analogicznych, bronią się zazwyczaj przeciw podatkowi od uposażeń wskazaniem, iż sumy takie nie stanowią uposażenia, są bowiem wypłacone już po rozwiązaniu stosunku pracy często na skutek ugody. Trybunał w jednolitym orzecznictwie stoi na stanowisku, że sumy świadczone na mocy art. 471 § 1 k. z. i przepisów analogicznych stanowią mimo ugodowego ustalenia wynagrodzenie ze stosunku pracy. Ugodowe określenie roszczeń pracownika nie jest odnowieniem. „Bez znaczenia jest fakt, iż drogą ugody suma tego wynagrodzenia lub czas jego pobierania zostały przez strony odmiennie określone, niżby to z ustawy wynikało, — tak jak i w czasie trwania stosunku najmu pracy nie mają wpływu na istnienie tego stosunku i charakter pobieranego wynagrodzenia zmiany w umowie służbowej, dotyczące jej trwania lub wysokości wynagrodzenia". „Zmiana dotknęła bowiem tylko kwestii wysokości i terminu wynagrodzenia, które to kwestie na jego istotę wpływu nie mają"[15]). Dotyczy to tak wynagrodzeń płaconych już po zaprzestaniu pracy periodycznie, jak i wypłaconych jednorazowo za cały okres, albowiem „tytułem odszkodowania była sama umowa służbowa, a odszkodowanie nie było niczym innym, jak wypłaconymi z powodu przedwczesnego rozwiązania stosunku służbowego jednorazowo z góry miesięcznymi poborami"[16]).

Wypłata jednorazowo z góry nie jest wypłatą z istoty swej jednorazową, lecz tylko sumą periodycznych wypłat[17]). „Ustawa, rozróżniając wynagrodzenie periodyczne i jednorazowe, nie ma na myśli sposobu wypłaty wynagrodzenia, lecz jego istotny charakter". „Uposażeniem periodycznym jest uposażenie ustalone wedle pewnych odcinków czasu — miesięczne, roczne, kwartalne czy tygodniowe — bez względu na terminy, w jakich następuje rzeczywista wypłata; natomiast wynagrodzenia jednorazowe są to wynagrodzenia wypłacane dorywczo niezależnie od wynagrodzenia periodyczne-

---

[15]) NTA, 17.IV.1934, l. rej. 8850/30 w spr. Fr. Hermanna, OPA III, 922.

[16]) NTA, 3.III.1933, l. rej. 696/31, w spr. Huty Pokój, OPA IV, 1105.

[17]) Było to podatkowo istotne, albowiem zależała od tego wysokość podatku.

go, w myśl umowy, zwyczaju lub w związku z pewnymi okolicznościami faktycznymi". „Także zatem i wynagrodzenie za czas po jednostronnym zerwaniu umowy do jej upływu, będące w swej istocie świadczeniem należnym z tytułu umowy służbowej, a nie z odrębnego tytułu wynagrodzenia szkody, określone stałą stawką miesięczną i okresem czasu — stanowi wynagrodzenie periodyczne, które tylko w razie specjalnej w tym kierunku umowy lub ugody stron lub w razie istnienia kategorycznego nakazu ustawowego musi być wypłacone jednorazowo"[18]). Bez znaczenia też jest okoliczność, czy wypłata następuje dobrowolnie przez pracodawcę, czy w trybie egzekucji prowadzonej przeciw pracodawcy przez komornika[19]).

Rezultaty, do których dochodzi N. T. A., powinny znaleźć pełne zastosowanie w prawie pracy, na którego przepisy Trybunał zresztą się powołuje (OPA III, 922). Wynagrodzenie i jego części, wypłacane za okres po rozwiązaniu umowy o pracę, podlegają przepisom normującym jego wypłatę; odnoszą się do niego postanowienia o przywilejach egzekucyjnych[20]), odsetkach[21]), zakazie potrąceń[22]) i przelewów[23]) itp. Słuszność tego stanowiska uznaje cywilista prof *Łyskowski*[24]). Trafnie też stwierdza *Pomianowski*[25]), że przez wynagrodzenie należy w tym związku rozumieć „te wszystkie świadczenia, jakie wymienia art. 20 ustawy Doch."; innymi słowy: wszystko, co — wedle rozdz. III tej pracy — ma charakter wynagrodzenia lub jego części, zachowuje ten charakter po rozwiązaniu umowy; natomiast wszystko inne może mieć tylko charakter odszkodowania i podlega przepisom o odszkodowaniu.

N. T. A. wskazuje (OPA IV, 1105), że orzecznictwo to nie stoi w sprzeczności z wyrokiem, którym Trybunał zwolnił od podatku od uposażeń odszkodowanie, wypłacone pracownikom w zamian za zrzeczenie się praw do emerytury[26]), albowiem „tytułem odszkodowania była nowa umowa zawarta między pracodawcą a pracownikami,

---

[18]) NTA, 1.IV.1935, l. rej. 6267/31 w spr. firmy Ursus, OPA IV, 1106.

[19]) w spr. Faryaszewskiego, OPA VI, 1943.

[20]) *Fenichel*, Studia, 429. — Por. jednak *Allerhand*, KPC cz. II, 176.

[21]) Inaczej SN co do odsetek z art. 15 Pr. U.: Zb. Urz. 389/1936.

[22]) Inaczej SN co do art. 21 Pr. P.: PPA 207/1937; por. jednak OSP 225/1932.

[23]) Inaczej SN co do art. 22 Pr. U.: Zb. Urz. 72/1937.

[24]) OPA III, 922.

[25]) OPA IV, 1106.

[26]) NTA, 12.X.1927, l. rej. 96/25.

zmieniająca poprzednią umowę". *Pomianowski* pochwala to orzeczenie uważając za N. T. A., że umowa dotyczyła już nie wynagrodzenia, lecz „wyższego odszkodowania", które na zasadach ogólnych zastrzeżone jest pracownikowi w art. 471 § 2 k. z. Nie godzimy się z tym; emerytura jest wynagrodzeniem w ramach umowy o pracę, — ugodowa jej kapitalizacja (bo tym przecież było zrzeczenie się) nie zmieniła tego charakteru prawnego. Konsekwentniejszy więc jest Trybunał w orzeczeniu, dotyczącym oceny prawnej sumy, wypłaconej zwolnionemu pracownikowi za wcześniejsze opróżnienie mieszkania służbowego, a zatem za zrzeczenie się prawa do dalszego zajmowania mieszkania, jako części wynagrodzenia w naturze. Tu Trybunał uznał słusznie, że suma taka stanowi wynagrodzenie służbowe, gdyż wypłata w gotówce wstępuje w miejsce innej części wynagrodzenia[27]). Zrzeczenie się prawa do mieszkania służbowego i zrzeczenie się prawa do emerytury stoją na równi, a sumy w zamian za to świadczone są wynagrodzeniem ze stosunku pracy[28]).

ZAKOŃCZENIE.

Widzimy, że prawo podatkowe, choć idzie często własnymi drogami, dać może wiele nauce prywatnego prawa pracy. Rzeczywistość jest wspólnym substratem, a różnią się tylko oceny prawne. Zbadanie tych ocen wspólnej rzeczywistości, jakie daje orzecznictwo podatkowe, pozwoliło nam w wielu wypadkach spojrzeć na wspólny substrat z nowej perspektywy także w prawie pracy. Wynurzyły się nowe lub utajone zagadnienia, wzbogaciła się swoista problematyka prawa pracy, dla dyskusji naukowej znalazły się nowe argumenty.

---

[27]) NTA, 29.I.1936, l. rej. 9487/33 w spr. Cukrowni Kujawy, OPA VII, 2356 (chodziło o sprawę doliczenia do zysków bilansowych w myśl art. 21 ust. 3 Doch.). Trafna glosa prof. *Wróblewskiego.*

[28]) Bez względu jednak na to, czy emerytura jest wynagrodzeniem ze stosunku pracy, czy świadczeniem sui generis, jeżeli należy się ona na podstawie dotychczasowej umowy lub zwyczaju, to świadczoną ma być — mimo zwolnienia pracownika — na *tej* podstawie, a nie z tytułu odszkodowania; o tyle nietrafnie *Pomianowski,* OPA IV, 1106.

Z ORZECZNICTWA.

44.

PREKLUZJA ROSZCZEŃ Z UMOWY O PRACĘ.

1) Sąd Najwyższy z urzędu porusza kwestię prekluzji roszczeń z umowy o pracę na zasadzie art. 473 k. z.

2) Uwzględnienie powództwa przez sądy niższej instancji pomimo upływu terminu prekluzji z art. 473 k. z. stanowi naruszenie prawa materialnego, Sąd Najwyższy może przeto na mocy art. 439 k. p. c. orzec co do istoty sprawy i powództwo oddalić.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 25 sierpnia 1938 r. L. C. I 1503/37.

Uzasadnienie:

Dr M. C. wytoczył powództwo przeciwko Ubezpieczalni Społecznej w Zamościu o 656 zł za pracę. W pozwie wniesionym do Sądu dnia 15 czerwca 1936 r. powód wyjaśnił, że pracował w pozwanej Ubezpieczalni od dnia 1 maja 1927 r. do 31 grudnia 1934 r., że za okres czasu od 24 maja 1932 r. do 31 grudnia 1933 r. nie wypłacono mu 10% dodatku do poborów miesięcznych, przewidzianego w wiążącej strony umowie zbiorowej.

Sąd Grodzki powództwo oddalił, lecz Sąd Okręgowy wyrok pierwszej instancji zmienił i powództwo uwzględnił.

W skardze kasacyjnej pozwana Ubezpieczalnia żądała uchylenia zaskarżonego wyroku. Przy rozpoznaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy z urzędu poruszył kwestię prekluzji z art. 473 k. z. Jak widać z treści pozwu, stosunek pracy między stronami zakończony został 31 grudnia 1934 r., gdy tymczasem pozew o roszczenia, wynikające z tego stosunku (z umowy zbiorowej), został wniesiony do Sądu później niż po upływie roku od powyższej daty, wobec czego w przypadku tym nastąpiła prekluzja roszczeń powoda, o jakiej mowa w powołanym wyżej art. 473 k. z. (por. orzecz. Izby Cyw. S. N. Nr 428/1937 r.).

Wobec tego, że w przypadku tym zachodzi brak pogwałcenia przepisów postępowania, zachodzi natomiast naruszenie prawa materialnego, Sęd Najwyższy stosownie do art. 439 k. p. c. orzekł co do istoty sprawy i oddalił powództwo z zasądzeniem kosztów postępowania na rzecz pozwanej Ubezpieczalni.

Glosa.

1) Jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego, pozwana ani w postępowaniu przed Sądem Grodzkim, ani w postępowaniu przed Sądem Okręgowym nie broniła się upływem terminu prekluzyjnego. Kwestia prekluzji nie była również poruszona w skardze kasacyjnej. Sprawa upływu terminu prekluzji roszczeń powoda została dopiero podniesiona przez Sąd Najwyższy z urzędu. Podkreślić należy, że upływ terminu prekluzyjnego wynikał z pozwu, który zawierał datę rozwiązania stosunku pracy. Czy rzecznik pozwanej podnosił na

rozprawie przed Sądem Najwyższym kwestię prekluzji roszczeń powoda — na zasadzie orzeczenia Sądu Najwyższego ustalić nie można. Poruszenie nawet zagadnienia prekluzji przez pełnomocnika pozwanej dopiero na rozprawie przed Sądem Najwyższym nie mogłoby spowodować wzięcia pod uwagę upływu terminu prekluzyjnego na wniosek pozwanej, zgodnie bowiem z art. 432 § 3 rozprawa przed Sądem Najwyższym odbywa się w granicach skargi kasacyjnej, nowych przeto podstaw kasacyjnych na rozprawie przytaczać nie wolno.

2) Na czym polega istota prekluzji? Ludwik Domański w dziele „Instytucje Kodeksu Zobowiązań" (część ogólna, str. 334) tak określa pojęcie prekluzji: „Przez terminy zawite lub prekluzyjne trzeba rozumieć terminy, zamykające stronom drogę do obrony sądowej wbrew zgodnej nawet ich woli, po upływie przewidzianych w ustawie okresów czasu, w ciągu których jedna lub obie strony zaniedbały dokonania czynności wymaganych przez ustawę".

Zasada, że sąd jest obowiązany stosować z urzędu prekluzję nawet bez wniosków strony pozwanej odmiennie niż przy przedawnieniu, jest bezsporna (por. Domański op. cit., str. 336 oraz Stanisław Wertheim „Prekluzja zobowiązań prywatno-prawnych w świetle kodeksu zobowiązań" — Palestra Nr 7/8 z 1938 r.).

3) Czy uchybienie terminu prekluzji jest zarzutem formalno-procesowym, czy zarzutem materialno-prawnym?

Zdaniem prof. Maurycego Allerhanda („Na marginesie orzeczeń Sądu Najwyższego. Przerwanie przedawnienia przez wniesienie pozwu. Oddalenie powództwa z powodu prekluzji". — Polski Proces Cywilny Nr 18—19 z 1937 r.) w przypadkach, w których zachodzi roszczenie, którego dochodzić należy w ciągu pewnego zawitego terminu, nie można przyjąć braku przesłanki procesowej, lecz brak wymogu udzielenia ochrony prawnej. Okoliczność, że prawo cywilne uznaje za niezaskarżalne pewne roszczenie z powodu upływu terminu prekluzyjnego, nie odbiera mu charakteru prywatno-prawnego i droga procesu cywilnego jest dopuszczalna. Odmowa zaskarżalności roszczenia nie oznacza, że nie można zwracać się do sądu o ochronę prawną, oznacza tylko, że z mocy przepisu prawa ochrony takiej się nie udziela.

Pozew, dotyczący roszczenia niezaskarżalnego lub zgasłego z powodu upływu terminu prekluzyjnego, nie ulega odrzuceniu, lecz oddaleniu.

Odmiennego zdania są prof. Longchamps de Berier (Zobowiązania, str. 429), Jodłowski (Orzeczenie sądu w razie wniesienia pozwu po upływie terminu prekluzyjnego — Głos Sądownictwa Nr 7—8 z 1937 r.) i Wertheim (op. cit.), którzy uważają, że pozew obejmujący roszczenie, które uległo prekluzji, winien być przez sąd odrzucony wobec niedopuszczalności drogi procesu cywilnego.

Zwolennicy tego poglądu są bowiem zdania, że przez niedopuszczalność drogi procesu cywilnego rozumieć należy wszelkie postacie takiej niedopuszczalności, a więc nie tylko przypadki, gdy do rozstrzygnięcia sprawy właściwa jest inna droga (administracyjna), lecz również te przypadki, gdy dane roszczenie z pewnych względów na drodze sądowej nie może być dochodzone, gdyż droga ta jest przez prawo wyraźnie zabroniona. Upływ terminu prekluzyjnego powoduje niemożność dochodzenia na drodze sądowej danego roszczenia, a więc zamyka dla niego drogę procesu cywilnego, chociaż z istoty danego stosunku

prawnego wynika, że spory na jego tle powstałe winny być rozstrzygane przez sądy powszechne.

Z omawianego orzeczenia Sądu Najwyższego wynika, że Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska, iż upływ terminu prekluzyjnego jest ujemną przesłanką procesową. Gdyby bowiem Sąd Najwyższy uznał, że upływ terminu prekluzyjnego stwarza niedopuszczalność drogi procesu cywilnego dla dochodzenia roszczenia dotkniętego prekluzją, to albo uchyliłby zaskarżony wyrok i odesłał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, albo też uchylił wyrok i zniósł całe postępowanie w sprawie na mocy art. 440 k. p. c. Omawiane orzeczenie natomiast stwierdza wyraźnie, że brak jest w danej sprawie pogwałcenia przepisów postępowania, zachodzi natomiast naruszenie prawa materialnego, które zgodnie z art. 439 k. p .c. upoważnia Sąd Najwyższy do zmiany zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i oddalenia powództwa.

Przyjęcie tezy, że uwzględnienie pozwu, chociaż nastąpiła prekluzja roszczenia, stanowi naruszenie prawa materialnego, wskazuje również na to, że Sąd Najwyższy uznaje, iż wyrok zasądzający roszczenie dotknięte prekluzją sprzeciwia się porządkowi publicznemu. Art. 434 k. p. c. przewiduje bowiem tylko dwa przypadki, w których Sąd Najwyższy może z urzędu przekroczyć granice skargi kasacyjnej: pogwałcenie istotnych przepisów postępowania i naruszenie porządku publicznego.

Stanowisko Sądu Najwyższego, że w razie upływu terminu prekluzyjnego nie zachodzi niedopuszczalność drogi procesu cywilnego, ma doniosłe znaczenie praktyczne — wyłącza bowiem możliwość odrzucenia przez sąd pozwu obejmującego roszczenie, które uległo prekluzji na posiedzeniu niejawnym z mocy art. 213 k. p. c. (por. Allerhand, op. cit.).

W przypadkach prekluzji z art. 473 k. z. odrzucenie poglądu o niedopuszczalności drogi procesu cywilnego nie powoduje żadnych konsekwencyj w zakresie dopuszczalności skargi apelacyjnej. Zgodnie bowiem z art. 31 § 1 prawa o sądach pracy w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 300 zł, apelacja jest dopuszczalna zarówno z przyczyn nieważności (a więc i niedopuszczalności drogi procesu cywilnego), jak i z powodu naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie.

W razie natomiast prekluzji z mocy innych artykułów kodeksu zobowiązań uznanie prekluzji za zarzut materialno-prawny wyłącza możność wniesienia skargi apelacyjnej w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 100 zł, a to wobec postanowienia art. 418 p. 3 k. p. c., że w tych sprawach apelacja jest dopuszczalna tylko z przyczyn nieważności (por. Wertheim op. cit.).

4) Omawiane orzeczenie Sądu Najwyższego poza wyżej podanymi rozważaniami ogólnymi nasuwa jeszcze uwagi związane z okresem wejścia w życie kodeksu zobowiązań.

W sprawie, na której tle zapadło orzeczenie Sądu Najwyższego, stosunek pracy został zawiązany 1 maja 1927 r., zakończony zaś 31 grudnia 1934 r., pozew natomiast wniesiono 15 czerwca 1936 r. Uzasadniając nastąpienie prekluzji z art. 473 k. z. Sąd Najwyższy powołuje orzeczenie Izby Cywilnej Nr 428/1937 r. Jak wiadomo, uchwała ta Całej Izby Cywilnej Sądu Najwyższego ustaliła za-

sadę stosowania przepisu art. 473 k. z. do roszczeń z umowy o pracę zawartej przed dniem 1 lipca 1934 r. tak wówczas, gdy zakończenie stosunku pracy nastąpiło przed dniem 1 lipca 1934 r., jak i wówczas, gdy nastąpiło między 1 lipca 1934 r. a 1 lipca 1935 r. lub po 1 lipca 1935 r.

Zgodnie z omawianą uchwałą bieg terminu prekluzji w danym przypadku należy liczyć od dnia zakończenia stosunku pracy, a więc od dnia 31 grudnia 1934 r., roszczenie powoda uległo przeto prekluzji w dniu 31 grudnia 1935 r.

Mamy przeto w omawianej sprawie zastosowanie prekluzji z art. 473 k. z. do umowy o pracę, zawartej przed wejściem w życie kodeksu zobowiązań, a rozwiązanej przed datą zastosowania przepisów k. z. do już istniejących zobowiązań z umów o pracę.

Eugeniusz Sisslé

45.

PREKLUZJA. PRZEDAWNIENIE ROSZCZENIA.

1. Jeżeli pozew wniesiono w terminie ustawowym, prekluzja z art. 41 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych kończy się i nie biegnie więcej nawet w razie późniejszego zawieszenia postępowania sądowego.

2. Prekluzję z art. 473 k. z., art. 41 rozp. Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 20 rozporządzenia Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników — liczy się od dnia rozwiązania stosunku pracy.

3. Przepis art. 202 zdanie ostatnie k. p. c., stanowiący, że bieg terminów ustawowych nie ulega wstrzymaniu przez zgodne zawieszenie postępowania, nie odnosi się do prekluzji, której termin kończy się z chwilą wniesienia pozwu.

4. Przepisy kodeksu zobowiązań o przedawnieniu (art. 273 do 287) nie odnoszą się do prekluzji.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 27 września 1938 r. L. C. II. 417/38.

Uzasadnienie:

Powód zwolniony z pracy dnia 15 listopada 1934 r. wniósł dnia 24 listopada 1934 r. pozew o należność za utracony urlop i z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy pracy. W powstałym stąd sporze dnia 10 stycznia 1935 r. zawieszono postępowanie na zgodny wniosek stron, a podjęto je na wniosek powoda z 25 maja 1937 r., zatem po upływie dwu lat zawieszenia. W pierwszej instancji oddalono powództwo w rzeczy samej, a zaskarżonym wyrokiem orzeczenie pierwszej instancji zatwierdzono z tej przyczyny, że od dnia zawieszenia postępowania upłynął termin prekluzji z art. 41 rozp. o um. o pracę prac. umysł., czy też z art. 20 rozp. o um. o pracę rob., a co do roszczeń za urlop termin z art. 473 k. z. Wobec przyjęcia prekluzji nie rozpatrzono apelacji pozwanego w rzeczy samej.

Zarzut błędnej wykładni prawa jest uzasadniony.

Jeśli pozew wniesiono w terminie ustawowym, prekluzja nie zachodzi i to bez względu na dalszy przebieg sporu. Skoro bowiem powód dotrzymał terminu, w jakim wedle ustawy wolno mu zażądać pomocy sądu, to w toku powstałego stąd sporu bezzasadny jest zarzut, że powód tego terminu nie dotrzymał. Dla prekluzji jest więc obojętna sprawa późniejszego zawieszenia postępowania, gdyż nie stoi ona w związku ze sprawą wniesienia pozwu. Podjęcie zawieszonego postępowania nie jest wniesieniem nowego pozwu.

Prekluzję z art. 473 k. z., z art. 41 rozp. o um. o pracę prac. umysł. i z art. 20 rozp. o um. o pracę rob. liczy się od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia wniesienia pozwu, a dla tego terminu obojętna jest data późniejszego zawieszenia postępowania w toku sporu.

W art. 202 zd. ost. k. p. c. postanowiono, że bieg terminów ustawowych nie ulega wstrzymaniu przez zgodne zawieszenie postępowania. Przepis ten nie odnosi się do prekluzji, gdyż termin jej kończy się definitywnie z chwilą wniesienia pozwu, zatem w toku sporu nie może zacząć biec na nowo.

Powołany w zaskarżonym wyroku przepis art. 280 § 2 zd. ost. k. z. odnosi się do przedawnienia, zatem do utraty roszczenia, nie zaś do prekluzji, która jest utratą prawa pozwu. Przepisy kodeksu zobowiązań o przedawnieniu (art. 273 do 287) nie odnoszą się do prekluzji, jak to wyraźnie zaznaczono w motywach komisji kodyfikacyjnej. Wynika to zresztą z natury rzeczy, skoro przedawnienie odnosi się do wierzytelności, zaś prekluzja do prawa żądania ochrony sądowej.

Przez zgodne zawieszenie postępowania roszczenie pozwu może więc ulec przedawnieniu (art. 280 § k. z., art. 202 k. p. c.), ale zawieszenie takie nie ma wpływu na prekluzję, zatem na pytanie, czy pozew wniesiono w czasie właściwym.

Wskutek sprzecznego z ustawą poglądu, że zaszła tu prekluzja, wyrok zaskarżony nie rozpatrzył apelacji powoda w rzeczy samej, naruszając przez to przepis art. 408 § 1 k. p. c. w sposób istotny dla wyniku (art. 426 p. 2 k. p. c.).

46.

WYPOWIEDZENIE PRACY PRACOWNIKOWI FIZYCZNEMU PO DZIESIĘCIU LATACH PRACY.

Przepis § 3 art. 469 k. z., stanowiący, że jeżeli stosunek pracy trwa już lat dziesięć, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę najpóźniej na sześć miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego — ma zastosowanie zarówno do umowy o pracę z pracownikami umysłowymi, jako też fizycznymi (robotnikami).

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 8 lipca 1938 r.
L. C. III. 448/38.

Uwaga:

Przepis 469 k. z. ma zastosowanie tylko do tych pracowników, których warunki pracy nie są unormowane przepisami szczególnymi, a więc do służby domowej, dozorców domowych (jeżeli brak orzeczeń rozjemczych lub umów

zbiorowych), jak również do pracowników zatrudnionych na terenie województwa śląskiego, nie wyłączając Zaolzia.

47.

PRAWA ROBOTNIKÓW FOLWARCZNYCH W RAZIE PARCELACJI CZĘŚCIOWEJ.

Przepis art. 44 p. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1925 r. o wykonaniu reformy rolnej (Dz. Ust. z r. 1926 Nr 1, poz. 1), dotyczący przyznania odprawy zasłużonym pracownikom folwarcznym w razie parcelacji nieruchomości ziemskiej, stosuje się tylko do tych pracowników, z którymi została rozwiązana umowa; przeto przepisu tego nie stosuje się do tych pracowników, którzy przy częściowej parcelacji nieruchomości nadal pozostali pracownikami na nierozparcelowanej części majątku.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 4 maja 1938 r. L. C. III. 656/38.

48.

ZABEZPIECZENIE NA WYPADEK BEZROBOCIA.

Za tydzień podlegania obowiązkowi zabezpieczenia na wypadek bezrobocia w rozumieniu § 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 26 listopada 1936 r. (poz. 628 Dz. Ust.) uważać należy cztery dni pracy chociażby z przerwami, niezależnie od ich rozmieszczenia w tygodniach kalendarzowych.

Wyrok NTA z dnia 9 listopada 1938 r. l. rej. 3338/37.

Uzasadnienie:

A. S. zgłosił w dniu 23 grudnia 1936 r. prawo do zasiłku z powodu bezrobocia. Wojewódzkie Biuro Funduszu Pracy w Białymstoku decyzją z 30 stycznia 1937 r. Nr 657/37 nie przyznało petentowi prawa do tego zasiłku, ponieważ będąc robotnikiem sezonowym podlegał tylko przez 109 dni w 21 tygodniach kalendarzowych, a nie w 26 tygodniach obowiązkowi zabezpieczenia. Odwołania S. Wojewoda Białostocki orzeczeniem z 10 maja 1937 r. Nr ZOP./355/37 nie uwzględnił i zatwierdził decyzję pierwszej instancji jako ustawowo uzasadnioną z powodów w niej przytoczonych. W skardze wniesionej na to orzeczenie S. zarzuca naruszenie art. 2 ustawy o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (poz. 555 Dz. Ust. z 1932 r.) i § 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z 26 listopada 1936 r. (poz. 628 Dz. Ust.) wywodząc, że przepracował 127 dni czyli 31 tygodni, gdyż w myśl powołanych postanowień prawnych każde 4 dni przepracowane uważane być mają za tydzień podlegania obowiązkowi zabezpieczenia.

NTA rozważył co następuje:

Pomijając w braku należytych dowodów kwestię, czy trafne jest oblicze-

nie przez skarżącego jego dni pracy w miarodajnych 12 miesiącach na 127 dni i nawet przyjmując za władzą, że skarżący przepracował w tym okresie czasu tylko 109 dni, Trybunał nie podzielił zapatrywania władzy pozwanej, iż nie spełnia się u skarżącego warunek ustawowy dla uzyskania prawa do zasiłku na wypadek bezrobocia z tego powodu, że podlegał on obowiązkowi zabezpieczenia tylko przez 21 tygodni kalendarzowych, a nie przez co najmniej 26 tygodni.

Przeciwko stanowisku władzy, że za tydzień, o którym mowa w powołanych przepisach prawnych, należy uważać tydzień kalendarzowy, przemawia przede wszystkim przepis ustępu 3 art. 2 ustawy, który wyraźnie postanawia, że za tydzień w rozumieniu przepisu ustępu 1 tego artykułu uważa się 6 dni pracy, z czego wynika, że według tego postanowienia każde 6 dni pracy — bez względu na to, czy kolejność ich jest przerwana lub nie — uważać należy za tydzień w tym rozumieniu, a więc zupełnie niezależnie od podziału czasu na tygodnie kalendarzowe.

Logicznym następstwem takiej wykładni danego przepisu art. 2 ustawy jest, że również w postanowieniu § 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z 26 listopada 1936 r. wyraz „tydzień" nie pokrywa się z pojęciem tygodnia kalendarzowego. Przepis ten wprowadza natomiast odmienny sposób obliczania tygodni pracy dla robotników sezonowych tam wyszczególnionych, mianowicie że zamiast 6 dni pracy, o których mowa w art. 2 ustawy z 17 marca 1932 r., już 4 dni pracy mają być uważane za tydzień podlegania obowiązkowi zabezpieczenia, wobec czego wielokrotność każdych 4 dni przepracowanych w 12 miesiącach przed dniem zgłoszenia prawa o zasiłek stanowi o liczbie tygodni w rozumieniu § 1 cytowanego rozporządzenia.

W wyniku tych rozważań należy dojść do wniosku, że 104 dni pracy, w których robotnik sezonowy podlegał zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia równają się 26 tygodniom podlegania obowiązkowi zabezpieczenia, zupełnie niezależnie od rozmieszczenia tych dni w poszczególnych tygodniach kalendarzowych.

Ponieważ władza pozwana odmowę przyznania zasiłku w niniejszym przypadku oparła na błędnych przesłankach, nie mających w myśl powyższej wykładni uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawnych, należało zaskarżone orzeczenie uchylić jako niezgodne z prawem.

49.

PRZYZNANIE PRAWA UBOGICH.

Sąd, rozpoznając wniosek o przyznanie prawa ubogich, może oprzeć się na zaświadczeniu ubezpieczalni społecznej dla ustalenia, czy strona ma pracę, czy też jej nie posiada, i w ten sposób wyjaśnić swoje wątpliwości, czy zaświadczenie wójta w tym przedmiocie odpowiada rzeczywistości.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 13 lipca 1938 r.
L. C. I. 339/38.

50.

CZAS PRACY PRACOWNIKÓW DYREKCJI LASÓW PAŃSTWOWYCH.

Ustawa z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. Ust. z r. 1920 Nr 2, poz. 7) nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych w dyrekcjach lasów państwowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 25 sierpnia 1938 r. L. C. I. 1867/37.

51.

KIEROWNIK BUFETU NIE JEST PRACOWNIKIEM UMYSŁOWYM.

Kierownik bufetu w restauracji, którego kierownictwo personelem bufetu ogranicza się jedynie do nadzoru, nie będąc kierownictwem technicznym, i który sam również obsługuje gości — nie jest pracownikiem umysłowym, lecz fizycznym.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 13 września 1938 r. L. C. II. 311/38.

Uzasadnienie:

Powód był kierownikiem bufetu w restauracji Hawełki, sam obsługiwał gości przy bufecie i nadzorował pięciu pracowników bufetu (trzech bufetowych, panna do potraw ciepłych i chłopiec).

Te funkcje powoda nie stoją w związku z administracją i nadzorem przedsiębiorstwa pozwanych z art. 2/1 rozp. o um. o pracę prac. umysł., lecz były tą właśnie pracą, jaka podlegała administracji i nadzorowi przedsiębiorstwa dzierżawy restauracji Hawełki.

Nadzór powoda nad personelem bufetu nie był też technicznym kierownictwem pracą przy bufecie, gdyż zadaniem powoda było wydawanie potraw z bufetu, zatem kierownictwo personelem ograniczało się do nadzoru nad pomocnikami powoda w jego własnej pracy. Był to stosunek powoda do rzeczy, powierzonej mu celem pełnienia pracy umownej i nadzór nad osobami, pomagającymi mu w jego własnej pracy.

Przyjęto więc zgodnie z ustawą, że powód nie był pracownikiem umysłowym.

52.

ODPRAWA EMERYTALNA A ODSZKODOWANIE ZA ZWOLNIENIE BEZ WYPOWIEDZENIA.

Odprawa, oparta na specjalnym tytule - statucie o zaopatrzeniu emerytalnym i zastępująca to zaopatrzenie w przypadku, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę przed nabyciem przez pracownika prawa do

emerytury, nie może pozbawić pracownika uprawnienia, opartego na ogólnym prawie, do otrzymania odszkodowania za zwolnienie bez usprawiedliwionej przyczyny, które to uprawnienie istnieje niezależnie od praw emerytalnych pracownika.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 19 maja 1938 r.
L. C. I. 1886/37.

Uzasadnienie:

Sąd Okręgowy zatwierdził wyrok Sądu Grodzkiego, oddalający powództwo Wacława O. b. kancelisty Urzędu Gminy Mołczadź przeciwko tejże Gminie o 564 zł tytułem należnego mu na zasadzie art. 39 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych wynagrodzenia za zwolnienie go bez wypowiedzenia oraz o takąż sumę tytułem przewidzianej w § 22 statutu o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników komunalnych odprawy; oparł się Sąd Okręgowy na tym, że art. 39 rozporządzenia z dn. 16.III. 1928 r. nie może mieć w danej sprawie zastosowania, ponieważ § 22 statutu emerytalnego, będącego tym specjalnym przepisem, o którym mówi p. 3 art. 4 pomienionego rozporządzenia, już unormował odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku służbowego w warunkach, przewidzianych w art. 39 rozporządzenia z dnia 16.III.1928 r.

Skarga kasacyjna domaga się uchylenia wyroku Sądu Okręgowego, wskazując, z powołaniem się na orzeczenie Sądu Najwyższego Nr 120/34, że odszkodowanie z powodu zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia opiera się na ogólnym prawie i istnieje niezależnie od praw emerytalnych pracownika, co zaś do p. 3 art. 4 rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r., to nie stoi on powodowi na przeszkodzie do oparcia swych roszczeń na przepisie art. 39 tego rozporządzenia, ponieważ żadnych specjalnych ustaw ani rozporządzeń, wydanych w wykonaniu ustaw, o czym mowa w pomienionym p. 3 art. 4, w stosunku do pracowników samorządowych dotychczas nie ma.

Zarzuty powyższe są słuszne. Powołany przez Sąd Okręgowy statut o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników komunalnych nie podpada pod pojęcie przewidzianych w p. 3 art. 4 rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. (Dz. Ust. poz. 323) „specjalnych przepisów ustawowych lub wydanych w wykonaniu ustaw rozporządzeń“, normujących stosunek prawny osób zatrudnionych w urzędach i instytucjach samorządowych, przy tym reguluje on nie całokształt praw i obowiązków pracowników samorządowych, lecz tylko kwestię zaopatrzenia emerytalnego oraz odprawy otrzymywanej przez pracowników w przypadkach rozwiązania stosunku służbowego przez związek komunalny przed nabyciem przez pracownika praw do emerytury.

Wobec tego do powoda mają zastosowanie przepisy rozp. Prez. Rzplitej z dn. 16.III.1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, w tej liczbie przepis art. 39, nakładający na pracodawcę obowiązek wynagrodzenia pracownika za nieuzasadnione zwolnienie go z pracy bez uprzedniego wypowiedzenia; bez znaczenia jest przy tym okoliczność, iż pracownikowi samorządowemu może służyć prawo do otrzymania odprawy (w danym przypadku Sąd oddalił roszczenie powoda o odprawę z powodu przedawnienia), gdyż odprawa, oparta na specjalnym tytule-statucie o ubezpieczeniu emerytalnym i zastępująca to za-

opatrzenie w przypadku, gdy umowa o pracę została rozwiązana przez związek komunalny przed nabyciem przez pracownika prawa do emerytury, nie może pozbawić pracownika uprawnienia, opartego na ogólnym prawie, do otrzymania odszkodowania za zwolnienie bez usprawiedliwionej przyczyny, które to uprawnienie istnieje niezależnie od praw emerytalnych pracownika (por. orzecz. Sądu Najwyższego Nr 120/34).

53.

UMOWA ZBIOROWA DLA DOZORCÓW DOMOWYCH.

Sąd drugiej instancji może na zasadzie art. 404 k. p. c. pominąć powołanie się dozorcy domowego na umowę zbiorową, skoro zastosowanie jej przy orzekaniu było uzależnione od ustalenia nowej i nie wysuwanej przez dozorcę w pierwszej instancji okoliczności, a mianowicie żądania przez niego zastąpienia warunków umowy indywidualnej przez warunki ustalone w umowie zbiorowej.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 18 maja — 1 czerwca 1938 r. L. C. I. 1091/37.

54.

UMOWA O PRACĘ DOZORCY DOMU.

Jeżeli czynności w zakresie dozoru domu, jakich strona podjęła się umownie, nie obejmują całej pracy dozorcy domu, określonej w umowie zbiorowej, sąd może przyjąć, że taki stosunek umowny nie podpada pod postanowienia umowy zbiorowej dozorców domowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 19 września 1938 r. L. C. II. 350/38.

Uzasadnienie:

Powódka twierdzi, że zawarła z pozwaną umowę o dozór domu za zapłatą 10 zł na miesiąc, że należność za dozór domu jest wedle umowy zbiorowej wyższa i dochodzi należności tej w tym sporze.

Ustalono, że czynności, jakich powódka umownie podjęła się, nie obejmowały całej pracy dozorcy domu, określonej w umowie zbiorowej, w szczególności czuwania nad bezpieczeństwem domu i mieszkańców.

Przyjęto więc zgodnie z ustawą, że umowny stosunek stron nie podpada pod postanowienia umowy zbiorowej dozorców domu we Lwowie.

Ustalono, że powódka i jej mąż wychodzili na zarobki, że w domu nikogo dla dozoru nie zostawiali, zaświecenie lampy na korytarzu przez uproszoną sąsiadkę nie jest zastępstwem w dozorze domu, zatem ustalenie, iż powódka dozoru nie pełniła, jest zgodne z aktami.

55.

CZAS PRACY DOZORCY DOMU.

Umowa o pracę dozorcy domu nie podlega ustawie z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu ani rozporządzeniu Prez. Rzplitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 13 września 1938 r. L. C. II. 296/38.

Uzasadnienie:

Wszelkie zarzuty co do wiarogodności dowodów, na których oparto ustalenia sądowe, uchylają się spod rozważań kasacyjnych (art. 426 k. p. c.). Tu należą wywody kasacji co do potrzeby przesłuchania jednej ze stron pod przysięgą.

Powód przyznał, że był dozorcą domu pozwanego, zatem jego umowa pracy nie podlega ustawie o czasie pracy (art. 1 ustawy poz. 734/33 Dz. Ust.), ani rozporządzeniu o pracy robotników (poz. 324/28 Dz. Ust.). Powództwo o zapłatę za godziny nadliczbowe obliczone wedle ustawy o czasie pracy oddalono przeto zgodnie z tą ustawą.

Umowa stron o ryczałtową zapłatę za pracę dodatkową, pełnioną poza czynnościami dozorcy domu, była więc ważna, a tym samym chybione są twierdzenia pozwu co do niesłusznego zbogacenia pozwanego, jak i wywody kasacji co do milczącej umowy o tę pracę dodatkową powoda.

56.

ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ Z PRACOWNIKIEM W MAJĄTKU SPADKOWYM.

Do chwili uznania spadku za wakujący spadkobiercy prawi, jako korzystający z wwiązania w prawa zmarłego z mocy art. 724 kod. cyw. Napoleona, mogą ważnie zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę w majątku spadkowym i umowa taka wiąże kuratora jako przedstawiciela spadku wakującego, chociażby kurator nie wiedział o powyższej umowie.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 2 września 1938 r. L. C. I. 1226/37.

57.

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ PRACOWNIKOWI PRZEBYWAJĄCEMU W ARESZCIE ŚLEDCZYM.

Przebywanie pracownika umysłowego w areszcie śledczym nie wyłącza ważności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 20—30 kwietnia 1938 r. L. C. III. 500/36.

58.

SKUTECZNOŚĆ WYPOWIEDZENIA PRACOWNIKOWI STOWARZYSZENIA UMOWY O PRACĘ PRZEZ PREZESA TEGO STOWARZYSZENIA.

Wypowiedzenie pracownikowi stowarzyszenia umowy o pracę przez prezesa tego stowarzyszenia i jego imieniem jest skuteczne bez względu na postanowienia statutu co do zastępstwa stowarzyszenia na zewnątrz, jeżeli stowarzyszenie uznało w sporze tę czynność prezesa za ważną i wiążącą.

Orzeczenie Sądu Najwyższego Izby Cywilnej z dnia 18 października 1938 r. L. C. II. 312/38.

Uzasadnienie:

Powódce, pracownicy umysłowej, pozwana w grudniu 1936 r. wypowiedziała pracę na koniec marca 1937 r., zatem z tym dniem stosunek pracy uległ prawidłowemu rozwiązaniu (art. 25/4 rozp. prac. umysł.) i powództwo o uznanie, że umowa trwa dalej w mocy oraz o dalsze świadczenia umowne oddalono zgodnie z ustawą.

Prezes pozwanego stowarzyszenia, który pod jego firmą podpisał wypowiedzenie z 28 grudnia 1936 r., działał w imieniu pozwanego, co wynika z takiej właśnie formy podpisu na liście, a wszelkie zarzuty powódki, że woli wypowiedzenia pozwany nie powziął i nie objawił zgodnie ze swym statutem, są tu bez znaczenia, skoro pozwany także w tym sporze uznał tę czynność prezesa za ważną i wiążącą go. W sporze chodzi o umowę pracy, zatem o umowę prawa prywatnego, i przepis art. 101 k. z. ma tu pełne zastosowanie.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

10.

Czy na Górnym Śląsku jest dozwolona praca zarobkowa dzieci poniżej lat 15-tu?

Jeszcze w okresie przedwojennym na Górnym Śląsku obowiązywała ustawa przemysłowa Rzeszy Niemieckiej w brzmieniu noweli z 27 grudnia 1911 r. (Dz. Ust. Rzeszy Niem. z r. 1912, str. 139), która przewidywała zakaz pracy zarobkowej dzieci w wieku poniżej lat 13, ponadto zaś istniały wykazy robót wzbronionych kobietom i młodocianym z powodu szkodliwości dla zdrowia, wydane przez radę państwa (Bundesrat). Ordynacja przemysłowa Rzeszy Niemieckiej na obszarze woj. poznańskiego i pomorskiego została uchylona przez prawo przemysłowe polskie, częściowo zaś przez rozp. Prez. Rzplitej o umowie o pracę robotników, jak również przez ustawę z 2.VII.1924 r.

o ochronie pracy kobiet i młodocianych obowiązującą w województwach zachodnich. Natomiast na górnośląskiej części województwa śląskiego nie obowiązują dotychczas ani przepisy rozp. Prez. Rzplitej z 16.III.1928 r. o umowie o pracę robotników, ani ustawa z 2.VII.1924 r. w przedmiocie pracy młodocianych i kobiet. Tymczasem właśnie ta ostatnia ustawa zawiera w art. 5 zasadnicze postanowienie zakazujące przyjmowania do pracy zarobkowej dzieci przed ukończeniem lat 15 pod sankcją kary do 1000 zł grzywny i aresztu do 3 miesięcy.

Wspomniana zasada granicy lat 15 została powtórzona przez ustawę z 2.VII.1924 r. za ustawą konstytucyjną z 17.III.1921 r., która w art. 103 ust. 4 stanowi, iż „praca zarobkowa dzieci niżej lat 15-tu, praca nocna kobiet i robotników młodocianych w gałęziach przemysłu, szkodliwych dla ich zdrowia, jest zakazana. Stałe zatrudnianie pracą zarobkową dzieci i młodzieży w wieku szkolnym jest zakazane". Oczywiście ustawa konstytucyjna z 17.III.1921 r. obowiązywała na obszarze całej Rzplitej, nie wyłączając Górnego Śląska. W związku z tym rodzi się pytanie, czy powołany przepis art. 103 ustawy konstytucyjnej z 17.III.1921 r. uchylił postanowienia ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej dozwalające na pracę dzieci w wieku lat 14 i 15-tu. Zagadnienie to posiada na Górnym Śląsku oczywiście doniosłe znaczenie praktyczne.

Przeciwko twierdzeniu, że art. 103 konstytucji z 17.III.1921 r. zmienił powołany przepis ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej, cytowane są następujące argumenty:

a) Konstytucja z 17.III.1921 r. zawiera w art. 126 następujące postanowienie: „Niniejsza konstytucja ... ma moc obowiązującą z dniem jej ogłoszenia, względnie — o ile urzeczywistnienie jej poszczególnych postanowień zawisło od wydania odpowiednich ustaw — z dniem ich wejścia w życie. Wszelkie istniejące obecnie przepisy i urządzenia prawne, niezgodne z postanowieniami konstytucji, będą najpóźniej do roku od jej uchwalenia przedstawione ciału ustawodawczemu do uzgodnienia z nią w drodze prawodawczej". Z przepisu tego usiłuje się wnioskować, że ponieważ rząd polski nie wystąpił z ustawą dostosowującą ordynację przemysłową Rzeszy do postanowień konstytucji, przeto odnośne postanowienie konstytucji nie weszło w życie;

b) Obok ustawy konstytucyjnej z 17.III.1921 r. dla województwa śląskiego obowiązuje osobna ustawa z dn. 15.VII.1920 r. zawierająca statut organiczny województwa śląskiego (Dz. Ust. R. P. Nr 73, poz.

497), nazwana przez samego prawodawcę ustawą „konstytucyjną“, a więc o mocy prawnej równej konstytucji z 17.III.1921 r. Powołana ustawa śląska zawiera w art. 2 przepis o sile konstytucyjnej, który stanowi, że „dotychczasowe prawa i rozporządzenia, obowiązujące w dniu wejścia w życie niniejszego statutu w granicach Śląska, pozostają w mocy nadal — o ile nie zostaną zmienione zgodnie z przepisami tego statutu“. W związku z tym postanowieniem twierdzi się, że zezwolenie na pracę dzieci w wieku lat 14 i 15-tu jest wyjątkiem od ogólnej reguły, utrzymanym przez ustawę konstytucyjną śląską stosownie do powołanego art. 2 tej ustawy.

Co do pierwszego zarzutu, że art. 103 konstytucji z 17.III.1921 r. nie wszedł w życie, ponieważ nie został zrealizowany przez ustawę wprowadzającą, opartą na art. 126 konstytucji, stwierdzić należy, że zarówno orzecznictwo, jak i nauka prawa wyjaśniły, iż postanowienia ustaw wyraźnie sprzeczne z konstytucją przestały obowiązywać nawet bez wydania osobnej ustawy. Pogląd taki szczegółowo rozwinął m. in. śp. prof. Władysław Leopold Jaworski w artykule pt. „Stosunek konstytucji do ustaw z nią sprzecznych“, ogłoszonym na str. 420 i nast. „Ankiety o konstytucji z 17.III.1921 r.“, wydanej pod jego redakcją w r. 1924. Prof. Jaworski powołuje się na zasadę lex posterior derogat priori. Twierdzi prof. Jaworski, że po dniu 1 czerwca 1921 r. w przypadku sprzeczności jakiegoś przepisu z postanowieniem konstytucji z dwóch przepisów sprzecznych sędzia przyzna moc obowiązującą niewątpliwie konstytucji. Zasada powołana przez prof. Jaworskiego została również uświęcona przez orzecznictwo Sądu Najwyższego.

W kwestii tej Sąd Najwyższy w orzeczeniu zgromadzenia ogólnego z 16 lutego 1924 r. Z. O. 69/23 (Orz. Sądów Pol. 1924, teza 330) wyraził następujące poglądy zasługujące na zacytowanie:

„Sąd Najwyższy w komplecie zwyczajnym, mając na względzie, że w sprawie niniejszej wyłania się zasadnicze zagadnienie: czy sprzeczne z ustawą konstytucyjną Rzeczypospolitej Polskiej przepisy karne ustaw dotychczasowych obowiązują nadal aż do czasu ich uchylenia w drodze ustawy, czy przeciwnie, straciły moc obowiązującą z chwilą wejścia w życie ustawy kontsytucyjnej, uchwałą z dnia 11 października 1921 r. sprawę niniejszą na mocy art. 2 dekretu z dnia 8 lutego o ustroju Sądu Najwyższego (dziennik praw 1919 r. Nr 15, poz. 199) przekazał kompletowi całej izby drugiej.

Komplet całej izby drugiej, tym samym kierując się względem, a zarazem uznając, że wynikłe na tle sprawy niniejszej zasadnicze

zagadnienie co do mocy obecnej ustaw sprzecznych z konstytucją, a w trybie właściwym nieuchylonych, wymaga miarodajnego rozstrzygnięcia liczącego się z ustawami obowiązującymi na wszystkich ziemiach Rzeczypospolitej, sprawę niniejszą na mocy art. 2 wyżej wymienionego dekretu z 8 lutego 1919 r. o ustroju Sądu Najwyższego przekazał zgromadzeniu ogólnemu Sądu Najwyższego.

Rozpoznając powyższą sprawę na ogólnym zgromadzeniu Sąd Najwyższy po wysłuchaniu wniosków prokuratora zważył, co następuje:

...2) W myśl art. 81 konstytucji R. P. sądy nie mają prawa badania ważności ustaw należycie ogłoszonych, w szczególności więc nie mogą wdawać się w rozpatrywanie pytania, czy ustawa wydana już po ogłoszeniu konstytucji jest z nią zgodna, za czym przepis art. 38 rzeczonej konstytucji uznać należy za przepis wydany jedynie dla ustawodawcy (zob. np. Wróblewski w dziele „Nasza Konstytucja" str. 86). Nie może atoli ulegać wątpliwości, że art. 81 konstytucji dotyczy jedynie kwestii ważnego przyjścia do skutku ustawy i że poza tym konstytucja R. P., podobnie jak każda inna ustawa, ulega zasadniczo tym samym regułom wykładni; pogląd przeciwny prowadziłby do wyrzeczenia się brania pod uwagę konstytucji przy wykładni prawa. W szczególności zatem przepisy rzeczonej konstytucji, które nie są jedynie programem, lecz prawem normującym bezpośrednio stosunki prawne, jako przepisy późniejsze oddziałać mogą na przepisy poprzednie w myśl zasady „lex posterior derogat priori". Ten punkt widzenia, zresztą niekwestionowany, przyjmuje też np. prof. Jaworski w artykule „Ustawy niezgodne z Konstytucją" („Czas" Nr 69/22) oraz prof. Starzyński, opierając na niej swe rozumowanie, w artykule pt. „Ustawy, które nie obowiązują" („Gazeta Warszawska" Nr 22 i 23/22) tudzież prof. Komarnicki („Polskie prawo polityczne", str. 583).

Pod tym też kątem widzenia rozpatrując moc obowiązującą art. 272 cz. 2 k. k. z r. 1903, który jest przepisem przedkonstytucyjnym..., badając równocześnie, czy przepisy art. 96 i 111 konstytucji są przepisami jedynie programowymi, czy też prawem pozytywnym i jaki wpływ na rozstrzygnięcie zagadnienia wywierałby ewentualnie przepis art. 126 ust. 2 konstytucji, odnoszący się do uzgodnienia przepisów z nią sprzecznych...

...4) Przystępując... z kolei rzeczy do rozważenia pytania, czy art. 96 i 111 konstytucji zawierają jedynie przepis programowy, czy też są prawem pozytywnym, mającym moc bezpośredniego już

regulowania stosunków życiowych, przychylić się należy do ostatniego poglądu z motywów następujących: Konstytucja Rzeczypospolitej jest deklaracją uchwalonego przez sejm ustawodawczy ustroju państwowego, lecz jest ustawą pozytywną, czego wyrazem jest nazwanie jej i w naczelnym ustępie i w uchwalonej następnie ustawie przechodniej z 18 maja 1921 r. (D. U. R. P. Nr 44, poz. 268) „Ustawą konstytucyjną“ oraz ogłoszenie jej w Dzienniku Ustaw. Chociaż ustrój stworzony konstytucją marcową nie od razu mógł być w całości w życie wprowadzony, za czym ustawodawca konstytucyjny stworzył szereg postanowień, których urzeczywistnienie uczynił zawisłe od wydania ustawy wykonawczej, dla której ogólne tylko nieraz nakreślił zasady (np. art. 8, 9, 18, 59, 63, 65, 69, 70, 71, 72, 73, 83, 85, 86, 88, 91, 92, 94, 109, 123, 124 itp.), niemniej jednak zasada wyrażona w ust. 1 art. 126 konstytucji, odnosząca się do urzeczywistnienia w czasie późniejszym niektórych postanowień, wymagających ustaw wykonawczych, jako przepis wyjątkowy; ścisłej ulegać musi wykładni tym bardziej, że rzeczony przepis głosi równocześnie zasadę, że „niniejsza konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej ma moc obowiązującą z dniem jej ogłoszenia“.

Przepisy art. 96 i 111 konstytucji nie dają żadnej podstawy do tego, by je uznać jedynie za normę, której urzeczywistnienie zawisło od wydania osobnej ustawy wykonawczej, i by tym samym uznać, że równość wobec prawa, wolność sumienia i wyznania oraz cały szereg innych praw obywatelskich, zawartych w rozdziale V konstytucji, nie jest dotychczas w Rzeczypospolitej prawem w czyn wcielonym — nie zapowiedziano bowiem ani w art. 96, ani w art. 111 ustawy wykonawczej, tekst zaś samego przepisu uzewnętrznia w formie postanowienia pozytywnego wolę ustawodawcy, poręczenie obywatelom równości wobec prawa... Że przepis art. 111 konstytucji jest prawem pozytywnym, wynika także z orzeczeń Sądu Najwyższego, ogłoszonych pod poz. 521 i 522 t. II o. s. p., zwłaszcza z drugiego z nich, w którym wyrok uchylono z powodu obrazy art. 111 konstytucji, obrazić zaś można przy wyrokowaniu tylko przepis obowiązujący, nie zaś program ustawodawczy.

5) Stosowanie atoli zasady „lex posterior“ wymaga pewnej kontroli ze względu na przepis ustępu 2 art. 126 konstytucji; nie wszystkie bowiem przepisy prawne, z konstytucją niezgodne, upadły z dniem 1 czerwca 1921 r., tj. z dniem ogłoszenia konstytucji marcowej. Wynika to z ust. 2 art. 126 konstytucji, który włożył na rząd obowiązek przedstawienia najpóźniej do dnia 17 marca 1922 r. ciału ustawodaw-

czemu projektów ustawodawczych, mających na celu uzgodnienie przepisów i urządzeń prawnych z konstytucją niezgodnych. Ewentualne niezastosowanie się owych władz do tego polecenia, poza możliwą odpowiedzialnością polityczną lub konstytucyjną, dalej nieuchwalenie przez ciało ustawodawcze przedstawionych mu projektów nie mogą mieć — według myśli wypływającej z art. 126 — żadnego wpływu na moc obowiązującą przepisów z konstytucją niezgodnych, które pozostają w mocy dopóki w drodze ustawodawczej uchylone lub zmienione nie zostaną. Jeśli postanowienie zawarte w ust. 2 art. 126 konstytucji znalazło wyraz w ustawie, a nie w rezolucji sejmu, skierowanej do rządu, to przede wszystkim w tym celu, by stworzyć postanowienie przejściowe (zob. tytuł przed art. 126), mające na celu utrzymanie na razie w mocy pewnych przepisów prawnych niezgodnych z konstytucją.

Brak jednak podstaw do przyjęcia, by wszystkie bez wyjątku przepisy z konstytucją niezgodne zatrzymały po dniu 1 czerwca 1921 r. moc obowiązującą. Przeciwnie tak tekst art. 126, wspominający o przepisach „niezgodnych“ i głoszący zasadę „uzgodnienia“, jak również ogólne zasady wykładni i duch całej ustawy konstytucyjnej przemawiają za tym, by uczynić różnicę między przepisami, które jako sprzeczne z konstytucją upaść mają z tym skutkiem, że w ich miejsce nie ma być powołany do życia żaden przepis prawny, ani nie ma być stworzona żadna inna instytucja prawna i między przepisami lub urządzeniami, w których dziedzinie takie automatyczne działanie ustawy konstytucyjnej sprowadziłoby oczywiste zawikłanie, tak, że wydanie szczególnego przepisu uzgadniającego jest rzeczą niewątpliwie konieczną.

Jeśli więc np. art. 71 konstytucji postanawia, że odwołanie dopuszczalne będzie zasadniczo od jednej tylko instancji administracyjnej, to przepisy z tą zasadą niezgodne nie przestały przez sam fakt ogłoszenia konstytucji obowiązywać, choćby ze względu na niezbędne ze strony ustawodawcy wyjaśnienia, która z większej liczby instancji ma być drugą i ostatnią, tudzież określenia ewentualnych wyjątków, o których mowa w rzeczonym art. 71. Podobnież przepisy, które wbrew art. 72 konstytucji nie przewidują możności odwołania się do sądu powszechnego, chociaż niezgodne są z przyjętą przez konstytucję zasadą, że wszelka władza karania należy do sądu, inne zaś władze działać mogą w tej mierze jedynie zastępczo, nie przestały obowiązywać w dniu 1 czerwca 1921 r., albowiem i nadal zapewniać mają posłuch odnośnym postanowieniom, sankcją karną

obwarowanym. Aż do odpowiedniego ustawodawczego uzgodnienia owych przepisów z konstytucją obowiązuje tedy co do nich nadal dotychczasowy stan prawny i orzeczenia karne władz administracyjnych w wypadkach, w których odwołania się do sądów jeszcze nie przewidziano, mimo przepisu art. 72 konstytucji nadal się uprawomocniają. Również jak długo nie zacznie obowiązywać ustawa o trybunale kompetencyjnym (art. 86 konstytucji), tak długo pozostają w mocy przepisy przewidujące rozstrzyganie sporów o właściwość przez inne czynniki (por. np. art. 239 i nast. u. p. k. i art. 237 i nast. u. p. c., obowiązujących w b. zaborze rosyjskim).

Jeśli jednak idzie o przepis prawny nie zawierający nic innego, jak tylko postanowienie sprzeczne z konstytucją i nadające się nie do uzgodnienia, lecz tylko do bezpowrotnego odrzucenia, innymi słowy, jeśli nie ma żadnej ani faktycznej, ani prawnej przeszkody, by w danym przedmiocie konstytucyjny stan prawny wszedł od razu w życie, to taki sprzeczny przepis odpada sam przez się, jako uchylony wprost przez konstytucję. Powyższe rozróżnienie znajduje poparcie w gramatycznej wykładni art. 126 konstytucji: użyto w nim przymiotnika „niezgodny" nie zaś „sprzeczny", zawierającego daleko mniejsze niż tamten napięcie przeciwieństwa i kontrastowość, skąd wniosek, że na razie chciano utrzymać w mocy przepisy i urządzenia, które nie mają odpaść bezpowrotnie i wymagają tylko zharmonizowania z konstytucją w przeciwieństwie do przepisów, które nie zawierają nic innego, jak tylko wyraźne zaprzeczenie zasad konstytucyjnych i których usunięcie od razu może nastąpić....

Pogląd uznający uchylenie z dniem 1 czerwca 1921 r. „ipso iure" sprzecznych z konstytucją postanowień, których innymi zastąpić nie ma potrzeby (reprezentowany także w literaturze prawniczej np. przez prof. Starzyńskiego „Ustawy, które nie obowiązują" w Nr 22 i 23/22 Gazety Warsz. oraz przez prof. Komarnickiego „Polskie prawo polityczne" str. 582 i tegoż „Zarys ustroju państwowego R. P." str. 13), przyjąć należy za słuszny z tego powodu, że art. 126 konstytucji, jako naczelną ogłasza zasadę, że konstytucja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia. Zasada ta, będąca niewątpliwie regułą, nakazuje ograniczyć dalszą moc obowiązującą przepisów niezgodnych z konstytucją do wyjątków i przyjąć ich żywot tylko, gdy „nie może być inaczej" (Starzyński I c.), tj. gdyby inaczej powstało zamieszanie prawne, które zdoła usunąć jedynie przepis uzgadniający. Wykładnia przeciwna byłaby sprzeczna z widocznym założeniem ustawodawcy konstytucyjnego, którego niewątpliwą troską było jak najrychlej w Rze-

czypospolitej „ład społeczny utwierdzić na wiekuistych zasadach prawa i wolności... zapewnić rozwój wszelkich jej sił moralnych i materialnych, wszystkim obywatelom równość... zabezpieczyć..." (zob. Wstęp do konstytucji) i którego nie można posądzać o to, by wydawał ustawy bez praktycznego w gruncie rzeczy znaczenia. Za powyższą wykładnią przemawia również wzgląd, że nie mogło być celem ustawodawcy konstytucyjnego odwlekać niepotrzebnie zrealizowanie zasad za dobre i sprawiedliwe przezeń uznanych i uchwalonych. Nie było też chyba zgodne z jego zamiarem utrzymanie w mocy przepisów prawnych, które uznał za złe i sprzeczne z nowym ustrojem tylko dlatego, aby przysporzyć przyszłemu ustawodawcy niepotrzebnej częstokroć pracy wyraźnego uchylenia szeregu przepisów, które już wykładnia w myśl zasady „lex posterior derogat priori" usunąć może natychmiast"*).

Jak podniósł Sąd Najwyższy powołana wykładnia ustawy konstytucyjnej była zresztą nie tylko zgodna z jej duchem, ale też z wyraźnym zastrzeżeniem art. 126 ust. 1: „o ile urzeczywistnienie jej poszczególnych postanowień zawisło od wydania odpowiednich ustaw...". Zastrzeżenie to pozwalało na stosowanie przepisów ustawy konstytucyjnej w tych wszystkich przypadkach, gdy postanowienie konstytucyjne stanowiło już samo przez się określoną normę prawną. Niewątpliwie sporny przepis art. 103 o pracy zarobkowej dzieci niżej lat 15-tu posiadał wszelkie cechy konkretnej normy prawnej i dlatego nie można było uchylać się od stosowania tego przepisu tylko dlatego, iż nie wprowadzono dla niego odpowiedniej ustawy uzgadniającej. W ten sposób pierwszy zarzut musi upaść.

Drugi zarzut spośród wyliczonych na wstępie wskazuje na równorzędne istnienie dwóch norm konstytucyjnych, a mianowicie ogólnej normy z art. 103 ust. 4 o zakazie pracy zarobkowej dzieci poniżej lat 15-tu i drugiej normy art. 2 statutu organicznego śląskiego, który zachowywał przepisy dotychczasowe. Można by sądzić, że zachodzi tu kolizja dwóch ustaw z mocą konstytucyjną, z których jedna utrzymuje w mocy na pewnym terytorium przepis dawny zezwalający na pracę dzieci liczących lat 14 i 15 łącznie z innymi przepisami dotychczasowymi, i drugiej normy zakazującej tej pracy zarobkowej na obszarze całej Rzplitej. Jaki jest stosunek pomiędzy tymi normami,

*) Pogląd ten ustalił się dopiero w roku 1924; w wyroku z 19.IX.22 Zb. Urz. 225/22 pogląd ten nie był jeszcze ustalony i SN uważał, że np. art. 108 konst. musi być realizowany przez ustawę opartą na art. 126 konst.

która z nich posiada przeważające znaczenie, która z nich jest normą wcześniejszą, która jest normą szczególną — oto pytania wymagające rozwiązania.

Przede wszystkim co do czasu wejścia w życie tych norm — stwierdzić trzeba, że obie normy zarówno konstytucja z 17.III.1921 r., jak i statut organiczny weszły w życie na Górnym Śląsku równocześnie — w chwili przejęcia przez Polskę władzy suwerennej na tym obszarze. Problem czasu wejścia w życie przepisów nie wchodzi więc w danym przypadku w rachubę, należy przeto obie normy traktować jako normy równoczesne z równą mocą (obie są konstytucyjne). Dlatego decydujące znaczenie ma rozstrzygnięcie pytania, która z tych norm jest normą szczególną: czy statut śląski, który dotyczy tylko określonego skrawka terytorium, wszakże we wspomnianym art. 2 dotyczy wszystkich dotychczasowych praw, które pozostawia w mocy, czy też art. 103 konstytucji z 17.III.1921 r., który wprawdzie dotyczy całej Rzplitej, jednak normuje w sposób szczególny i niedwuznaczny zupełnie określone zagadnienie, a mianowicie problem pracy zarobkowej dzieci. Wypowiadamy się za poglądem, że w danym przypadku przepisem szczególnym, stanowiącym wyjątek od reguły jest właśnie zakaz pracy zarobkowej dzieci w wieku poniżej 15-tu lat. Ten charakter prawa szczególnego powołanego przepisu wynika z przesłanek następujących:

a) skoro państwo podnosi wspomnianą zasadę zakazu pracy zarobkowej dzieci do godności normy konstytucyjnej na równi z takimi przepisami, jak to, że państwo polskie jest Rzeczpospolitą, że wyznanie rzymsko-katolickie zajmuje w państwie naczelne stanowisko wśród równouprawnionych wyznań, że sądy wymierzają sprawiedliwość w imieniu Rzplitej itp. — jasne jest, że jedynie wyraźny przepis mógłby uchylić stosowanie powołanej powszechnej zasady na określonym obszarze państwa; tymczasem takiego wyjątku wyraźnego nie ma;

b) wyjątek taki mieścić się ma rzekomo w ogólnej normie o przestrzeganiu praw dotychczasowych, zawartej w art. 2 statutu organicznego, jednak nawet jeżeli norma ta ma moc konstytucyjną, to w każdym razie nie podnosi ona w żadnym przypadku do godności normy konstytucyjnej dawnych ustaw niemieckich, a zezwolenie na pracę zarobkową dzieci w wieku lat 14 i 15-tu mieści się przecież nie w statucie organicznym, lecz w ordynacji przemysłowej Rzeszy Niemieckiej.

W tych warunkach i drugi argument co do rzekomego utrzyma-

nia w mocy na Śląsku przez statut organiczny przepisu ustawy niemieckiej upada.

W świetle powyżej przedstawionego stanu prawnego można z całym przekonaniem bronić poglądu, że na Górnym Śląsku pod rządem konstytucji z 17.III.1921 r. obowiązywał zakaz pracy zarobkowej dzieci poniżej lat 15-tu.

Znacznie trudniejsze do rozwiązania jest pytanie, co nastąpiło po uchyleniu konstytucji z 17.III.1921 r., wobec okoliczności, że konstytucja obowiązująca obecnie z 23.IV.1935 r. nie zawiera normy podobnej do postanowienia art. 103 konstytucji z 17.III.1921 r.

W każdym razie trzeba odrzucić pogląd, jakoby przez uchylenie konstytucji z 17.III.1921 r. jak gdyby „odżyły“ postanowienia dawnej ustawy przemysłowej niemieckiej. Rola derogacyjna konstytucji została spełniona w chwili, gdy konstytucja weszła w życie, i uchylenie konstytucji w niczym nie powoduje restytucji dawnych praw przez konstytucję uchylonych.

Natomiast wydaje się możliwe twierdzenie, że z chwilą, gdy zakaz pracy zarobkowej dzieci w wieku poniżej lat 13 został uchylony przez konstytucję z 17.III.1921 r., zaś zakaz pracy zarobkowej dzieci poniżej lat 15-tu został z kolei uchylony przez konstytucję z 23.IV.1935 r. — wytworzyła się luka prawna polegająca na tym, iż obecnie nie ma na Górnym Śląsku zakazu pracy zarobkowej dzieci.

Jednak trafność takiej wykładni budzi głębokie zastrzeżenia. Pamiętajmy, że istnieją inne postanowienia niemieckiej ordynacji przemysłowej, ograniczające pracę dzieci (np. § 107) i w istocie ustawa konstytucyjna z 17.III.1921 r. jedynie podniosła granicę wieku, w którym praca zarobkowa dzieci stała się zakazana zmieniając w tym punkcie niemiecką ustawę przemysłową. Ta rola derogacyjna ustawy konstytucyjnej z 17.III.1921 r. została skonsumowana i jest trwałą pozostałością po tej konstytucji, nawet gdy konstytucja już nie obowiązuje, jak długo nie istnieje żadna specjalna norma regulująca to zagadnienie.

Pod tym względem sytuacja jest podobna jak w zakresie przepisów o wolności koalicji i sankcji karnej za strajk. Nikt przecież nie będzie twierdził, że przez uchylenie konstytucji z 17.III.1921 r. równocześnie odżyły postanowienia kodeksów zaborczych, wymierzające karę za strajk.

W konkluzji wydaje się, iż można bronić poglądu, że na Górnym Śląsku praca zarobkowa dzieci w wieku do lat 15-tu jest nadal zakazana.

Na marginesie powołanej wykładni wypowiadamy się tu za poglądem, że zakaz pracy dzieci poniżej lat 15-tu w konstytucji z 17.III. 1921 r. był bezwzględny, zaś wyrazy „w gałęziach przemysłu szkodliwych dla ich zdrowia" odnosiły się tylko do pracy nocnej kobiet i robotników młodocianych.

J. G. W.

11.

Kowal dworski został przyjęty do pracy od 1 marca na rok za wynagrodzeniem, umówionym dobrowolnie. Ponieważ okazał się niezdolny do pracy z powodu słabych sił jako starszy wiekiem, więc właściciel majątku wymówił mu posadę kowala na miesiąc z góry, a to 1 lipca na 1 sierpnia uzasadniając oddalenie tym, że zupełnie zaniedbał naprawy narzędzi folwarcznych, roboty przy nowych itd.

Kowal odszedł, a po roku zmarł. Żona jego zażądała zapłaty za męża za czas od sierpnia do końca roku służbowego i oddała sprawę obwodowemu inspektorowi pracy. Ten wezwał obie strony, przesłuchał je w zespole swoim i dwóch ławników i wydał orzeczenie, skazujące właściciela na zapłacenie jej za czas od 1 sierpnia do końca roku służbowego. Inspektor pracy oparł się na przepisie art. 19 ustawy z dnia 1.VIII.1919 r. Dz. U. R. P. Nr. 90/31, poz. 706 i rozp. P. R. z dn. 25.IX.1932 r. Dz. U. R. P. Nr. 81. poz. 713. Czy inspektor pracy miał prawo do wydania orzeczenia. gdy spór dotyczył podstawy rozwiązania umowy służbowej przed upływem czasu, na jaki zawarta została oraz wysokości odszkodowania i to po śmierci męża?

(Pytanie powyższe podaje „Prasa Prawnicza" Nr 3 z 15.XII.38 w „colloquium iuridicum").

Na pytanie powyższe mogą być udzielone dwie odpowiedzi w zależności od tego, czy warunki pracy kowali, jako rzemieślników dworskich są na danym obszarze unormowane przez umowę zbiorową lub orzeczenie nadzwyczajnej komisji rozjemczej — czy też pozostawione są umowom indywidualnym. W pierwszym przypadku do rozstrzygnięcia sporu, jako wynikłego na tle niewykonania umowy zbiorowej, jest właściwa komisja rozjemcza pod przewodnictwem inspektora pracy, w drugim — sąd powszechny: wyjaśnił to Trybu-

nał Kompetencyjny w sprawie L. Rej. 6/38 (vide Przegląd Prawa Pracy Nr 1, str. 20 i nast.). Ponieważ w praktyce od wielu lat na całym obszarze kraju warunki pracy kowali dworskich są unormowane umowami zbiorowymi lub orzeczeniami nadzwyczajnych komisji rozjemczych, których teksty są ogłoszone w Zbiorze Układów Zbiorowych Pracy, przeto druga z wyliczonych ewentualności w rachubę nie wchodzi — z wyjątkiem województw zachodnich, gdzie ustawa z 1 sierpnia 1919 r. nie obowiązuje. Orzecznictwo w tych sprawach należy do komisji rozjemczych rolnych pod przewodnictwem inspektora pracy, bądź w trybie art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r., bądź w trybie art. 4 ustawy z dn. 18.VII.1924 r., poz. 686.

W sprawie niniejszej mogą z kolei nasunąć się trzy dalsze pytania:

a) czy spór o niewykonanie umowy indywidualnej, zawartej na przeciąg roku przez pracodawcę, podpada pod art. 19 ustawy z 1.VIII.1919 r. — na pytanie to odpowiadamy twierdząco; jest to spór z „roszczenia o odszkodowanie z powodu zerwania umowy o pracę“ na tle niedotrzymania ugody, albowiem ugoda zawsze zawiera postanowienie, że czas trwania umowy z rzemieślnikiem dworskim wynosi rok gospodarczy;

b) czy w sprawie tej nie nastąpiła prekluzja z art. 473 k. z. („kowal odszedł, a po roku zmarł, żona jego zażądała zapłaty...“, z czego wynika, że wdowa wystąpiła z pozwem po upływie roku od chwili zerwania umowy przez pracodawcę); z treści pytania ta okoliczność faktyczna nie wynika dość dokładnie; w każdym razie bieg prekluzji rocznej rozpoczyna się w dniu rozwiązania stosunku pracy;

c) czy komisja rozjemcza jest właściwa, gdy jako powód występuje spadkobierca pracownika; w tym względzie prawo o sądach pracy zawiera przepis art. 1 § 3, w myśl którego sądy pracy są właściwe również wtedy, gdy prawa lub obowiązki ze stosunków należących do właściwości sądów pracy przeszły na inną osobę. Odpowiednika takiego przepisu ustawa z 1.VIII.1919 r. nie zawiera. W sytuacji, gdy spór przed komisją został już wszczęty przez pracownika, a pracownik zmarł w czasie sporu, wydaje się niewątpliwe, że spadkobiercy pracownika mogą kontynuować proces przed komisją rozjemczą. Co do tej kwestii wypowiedział się również pozytywnie Główny Inspektor Pracy w reskrypcie z 18.V.1933 r. Nr 1980/P. In. Natomiast kwestia wystąpienia spadkobierców z samoistnym pozwem przed komisję rozjemczą raczej budzi wątpliwości. Pamiętać należy, że prawo wystąpienia przed komisję jest uprawnieniem publicznym do sądu szczególnego, prawo takie nie podlega dziedzicze-

niu, tak jak np. nie dziedziczy się w procesie prawa ubogich. Rozstrzygnięcie tego pytania zależy od podstawy, którą uznamy przy ocenie właściwości komisji rozjemczej, a mianowicie od tego, czy właściwość komisji uzależniamy od cech podmiotów uprawnionych, czy też od przedmiotu — treści stosunku prawnego, uzasadniającego roszczenie. W pierwszym przypadku uprawnionym powodem byłby tylko pracownik sam, w drugim przypadku każda osoba, która z tytułu stosunku pracy na roli zgłasza roszczenie, nie wyłączając spadkobierców. Analiza ustawy z 1.VIII.1919 r. pozwala wysnuć wniosek, że właśnie, w przeciwieństwie do prawa o sądach pracy, o właściwości decyduje przede wszystkim kwalifikacja osobowa. W konkluzji wypowiadamy się za poglądem, że wdowa nie może występować przed komisję z pozwem samoistnym.

W.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Józef Bloch, adwokat. Układy Zbiorowe Pracy i Zatargi Zbiorowe. Warszawa 1939 r. Skład Główny Gebethner i Wolf, str. 159.

Omawiana praca stanowi częściową odbitkę 4-go wydania Kodeksu Pracy obejmującą teksty i komentarze autora do przepisów o układach zbiorowych oraz o rozjemstwie w zatargach zbiorowych. Opracowanie autor poprzedził przedmową, w której omawia najnowsze ustawodawstwo w zakresie układów zbiorowych i rozjemstwa i cytuje poglądy doktryny na charakter prawny układu zbiorowego pracy. Autor zapowiada wydanie odrębnej pracy poświęconej studiom nad naturą układów zbiorowych pracy. Interesującym dodatkiem do opracowania jest wykaz układów, którym nadano moc powszechnie obowiązującą oraz orzeczeń komisji rozjemczych.

Szczególnie cenne są komentarze autora do ustawy o układach zbiorowych pracy. Komentarze te częściowo polemizują z komentarzami Rosenblütha i niżej podpisanego. Oczywiście polemika ta jest bardzo płodna dla zrozumienia i wyjaśnienia istoty prawnej poszczególnych urządzeń. Na str. 5 twierdzi autor w komentarzu, że inspektor pracy nie jest powołany przy rejestracji układu do badania „wad oświadczenia woli", które wystąpiły w chwili zawarcia układu. Pogląd ten nie wydaje się trafny, w każdym zaś razie okólnik Głównego Inspektora Pracy Nr 66/47 w punkcie 8 ustęp ostatni upoważnił inspektorów do kontrolowania właściwości oświadczeń woli składanych przy zawieraniu układu.

Bardzo skomplikowanym zagadnieniem jest sprawa stosunku ustawy o układach do przepisu art. 445 k. z. Co do kwestii tej autor polemizuje z niżej podpisanym na str. 7. Nie wchodząc w szczegóły tej różnicy zdań, należy się zgodzić co do konieczności ustalenia dokładnego stosunku pomiędzy tymi dwiema normami prawnymi.

Co do prawa zawierania układów zbiorowych przez organizacje nadrzędne — kwestie te pozostają niewyjaśnione. W praktyce zaszedł już przypadek, że po stronie pracowniczej układ zawarty został przez organizację nadrzędną (układ dla dziennikarstwa), albowiem Związek Dziennikarzy R. P. jest centralą zrzeszającą poszczególne syndykaty będące również osobami prawnymi. Z przeciwstawienia sytuacji po stronie pracodawców z sytuacją po stronie pracowniczej według tekstu art. 3 ust. 2 ustawy sądzić należy, że zrzeszenie nadrzędne pracodawców (np. Lewiatan) nie mogą zawierać układów. W kwestii tej zgadzamy się z komentarzem autora (uwaga 23 in fine).

Komentarz Blocha jest komentarzem trzecim do ustawy o układach po komentarzach niżej podpisanego i Rosenblütha. Ostatnio pewne nowe uwagi dotyczące wykładni ustawy o układach pióra Sędziego Florka ogłoszone zostały w Przeglądzie Prawa Pracy. W ten sposób nauka prawa przychodzi z praktyczną pomocą tym, którzy ustawy te mają stosować przy rozstrzyganiu konkretnych wątpliwości.

Wydawnictwo p. Blocha jest pracą wartościową, spełniającą zadanie, dla którego zostało opracowane.

J. G. W.

„Kodeks Ubezpieczeń Społecznych". Opracował Antoni Badurski. Kraków — Księgarnia Powszechna, str. 723.

Przepisy o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby i macierzyństwa, na wypadek inwalidztwa, śmierci, na starość oraz na wypadek braku pracy dotyczą setek tysięcy osób, albowiem według urzędowej statystyki samych tylko ubezpieczonych na wypadek choroby było w końcu r. 1938 bez członków rodzin około 1,2 miliona osób.

W tych warunkach wydanie samych tylko tekstów ustaw o ubezpieczeniach społecznych zebranych w jedno wydawnictwo stanowi posunięcie pożyteczne zarówno dla instytucji ubezpieczeniowych, jak dla zakładów pracy, które zmuszone są przepisy te stosować, jak wreszcie dla samych ubezpieczonych i ich organizacji zawodowych. Autor zebrał w swym kodeksie całość przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych w Polsce, obejmujących 95 ustaw, dekretów, rozporządzeń Prezydenta Rzplitej, rozporządzeń Rady Ministrów, rozporządzeń i zarządzeń Ministra Opieki Społecznej. Zbiór podzielono na 3 części, przy czym część pierwsza poświęcona jest ustawie scaleniowej i rozporządzeniom wykonawczym do tej ustawy podanym pod odpowiednimi artykułami, część druga zawiera przepisy o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, część trzecia dotyczy zabezpieczenia robotników od bezrobocia, łącznie z przepisami o Funduszu Pracy. Autor nie zadowolił się tylko tekstami, lecz nadto zebrał tezy z ważniejszych orzeczeń Sądu Najwyższego, Najwyższego Trybunału Administracyjnego, Trybunału Kompetencyjnego, ważniejsze instrukcje, okólniki i wyjaśnienia.

Autor nie dał komentarzy własnych, co zresztą w wydawnictwie tego typu nie jest ani przewidziane, ani celowe.

Wydawnictwo jest zaopatrzone w kilka skorowidzów, dających możność zarówno odszukania odpowiednich przepisów, jak i skontrolowania całego wy-

dawnictwa. Podane są w szczególności dwa wykazy chronologiczne, a mianowicie wykaz chronologiczny przepisów ogłoszonych w zbiorze i przepisów pominiętych w zbiorze, przy czym co do tych ostatnich równocześnie wskazano, gdzie można odpowiednie przepisy znaleźć. Przepisy pominięte w zbiorze nie posiadają donioślejszego znaczenia i raczej mają charakter przejściowy lub organizacyjny. Na końcu podany jest skorowidz alfabetyczny.

Wydawnictwo kodeksu wypełnia dotkliwą lukę w wydawnictwach tego typu. „Kodeks Ubezpieczeń Społecznych" ogłoszony przez Blocha i Kopankiewicza przed kilkoma laty jest już zupełnie nieaktualny. Wydawnictwa jednolitego tekstu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z miarodajnymi komentarzami i zestawionymi rozporządzeniami dotychczas nie ma. Również posiadają fragmentaryczne znaczenie przepisy o ubezpieczeniu pracowników umysłowych, opracowane przez Józefa Zielińskiego jeszcze w r. 1934. Ustawa o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia była ogłoszona łącznie ze wszystkimi wyjaśnieniami pod redakcją Wojnarowskiego jeszcze w r. 1931. W tych warunkach „Kodeks Ubezpieczeń Społecznych" odda rzeczywiście poważne usługi tym wszystkim, którzy muszą posługiwać się tekstami ubezpieczeniowymi, nie mając czasu na zbieranie wszystkich nowel i rozporządzeń.

Międzynarodowe Biuro Pracy. „Recueil international de jurisprudence du travail 1936—37". (12 rok). Genewa 1938. Stron 581. Rocznik.

Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie wydało ostatnio najnowszy tom „Zbioru międzynarodowego orzecznictwa pracy 1936—37.

Opracowany przy wydatnej pomocy wybitnych prawników zbiór ten ujmuje w sposób systematyczny orzecznictwo pracy: Anglii, Francji, Italii, Niemiec i Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej.

O ile znajomość orzecznictwa staje się coraz to bardziej potrzebną dla dziedzin prawa tradycją ustalonych i posiadających mniej lub więcej określony zasiąg, to jest ona wręcz niezbędna dla działu tak nowego i będącego w trakcie rozwoju, jakim jest ustawodawstwo pracy. Z istotnego zasięgu tego ustawodawstwa można sobie bowiem zdać sprawę tylko przez poznanie orzecznictwa pracy.

Obfity materiał, zebrany i zestawiony według prostego i jednolitego planu, pozwala na ogarnięcie wszystkich dziedzin ustawodawstwa socjalnego, zarazem zaś naświetla odpowiednio różnorodne pobudki kierujące ustawodawstwem krajów uwzględnionych w „Zbiorze".

W „Zbiorze" zamieszczono te orzeczenia sądowe, które wzbogacają myśl międzynarodową o nowe i trwałe wartości.

Dając pełny obraz rozwoju orzecznictwa pracy, wydawnictwo to zwraca specjalną uwagę na swoisty charakter doświadczeń narodowych przedsiębranych przez te kraje w dziedzinie odbudowy i ożywienia życia ekonomicznego i społecznego. Przemiany ustawodawstwa w dziedzinie ochrony i organizacji pracy III-ej Rzeszy; nowe zdobycze ustroju korporacyjnego Italii faszystowskiej; ostatnie rozstrzygnięcia Najwyższego Trybunału federalnego, mające tak doniosłą wartość dla młodego ustawodawstwa pracy Stanów Zjednoczonych

A. P.; rola angielskiego Privy Council w zakresie rozstrzygania konfliktów kompetencyjnych pomiędzy ciałem ustawodawczym Dominium Kanady a jej prowincjami; a wreszcie reformy społeczne Francji — zostały w „Zbiorze" w pełni uwypuklone. Przyznać trzeba, że badania nad wysiłkiem twórczym tych państw na polu odbudowy narodowej, podjętym pod impulsem tak odmiennych założeń i tak różne dającym wyniki w świetle „Zbioru", są bardzo interesujące.

Dzieło to odda niewątpliwie usługi zarówno prawnikom-naukowcom, jak i praktykom, w pierwszej linii zaś sędziom pracy, doradcom prawnym związków zawodowych, kierownikom zrzeszeń pracodawców i pracowników, profesorom ekonomii i nauk społecznych, wreszcie tym wszystkim, którzy w jakiejkolwiek formie interesują się prawodawstwem społecznym.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

„SPRAWIEDLIWE NORMY PRACY" W STANACH ZJEDNOCZONYCH A. P.

Wydana w dniu 25 czerwca 1938 r. ustawa o sprawiedliwych normach pracy zawiera szereg norm obowiązujących na całym obszarze Stanów Zjednoczonych a dotyczących zwłaszcza czasu pracy oraz płac minimalnych.

W przeciwieństwie do większości krajów, rządzących się w zakresie sprawy czasu pracy jednolitymi ustawami — w Stanach Zjednoczonych czas pracy może być ustalony bądź przez ustawodawstwo związkowe, bądź przez ustawodawstwo poszczególnych stanów, bądź też przez układy zbiorowe. Do czasu wydania ustawy z dnia 25 czerwca 1938 r. ustawodawstwo związkowe miało zastosowanie jedynie do pracowników zatrudnionych przez rząd (i to dla niektórych terytoriów), do pracowników zatrudnionych w handlu pomiędzy poszczególnymi stanami, na robotach publicznych prowadzonych przez rząd lub z pomocą rządu, oraz do osób zatrudnionych w związku z umowami o dostawy, zawartymi z rządem.

Ustawodawstwo poszczególnych stanów jest bardzo różnolite i zawiera w nielicznych przypadkach normy generalne obejmujące bądź to ogół pracowników, bądź całokształt materii czasu pracy. Jest rzeczą godną podkreślenia, że większość tych ustawodawstw przewiduje postanowienia dotyczące pracy kobiet.

W tym stanie rzeczy układy zbiorowe stały się środkiem kształtującym czas pracy, zarobki oraz inne kwestie dotyczące praw pracowniczych. Zasięg układów zbiorowych jest zmienny w zależności od gałęzi produkcji i terytorium, dla którego zostały zawarte. Układy zawarte dla całych gałęzi przemysłu lub dla całego panstwa są w Stanach Zjednoczonych wyjątkiem. Pomimo to jednak układy te zawierają normy dość jednolite, ponieważ wzorują się zazwyczaj na jednym jakimś układzie, który strony uznały za najbardziej odpowiedni. Znaczenie układów zbiorowych wzrasta w miarę jak wzrastają wpływy związków zawodowych, liczących około 8 milionów członków i wpływających poważnie na wykonywanie ustawodawstwa pracy. Układy zbiorowe są liczniejsze w okręgach miejskich, jednakże i w okręgach na wpół wiejskich są one coraz częściej stosowane, zwykle pod wpływem organizacji jednoczącej

pracowników największego w danej okolicy przedsiębiorstwa. Okolicznością wpływającą na liczebność i intensywność rozwoju układów zbiorowych jest uprzemysłowienie poszczególnych okręgów.

Większość układów zbiorowych przewiduje 40-godzinny tydzień pracy; istnieją jednak przemysły, stosujące krótszy tydzień pracy, np. 35-godzinny w kopalniach węgla, 36-godzinny w przemyśle szklanym. W nielicznych tylko przemysłach stosowany jest tydzień pracy dłuższy, przekraczający nawet niekiedy 48 godzin. Zachodzi to zwłaszcza w przemysłach transportowych. Co do długości dnia pracy najbardziej rozpowszechniony jest dzień 8-godzinny, zaś dzień pracy 6, 7 lub 9-godzinny jest zjawiskiem rzadkim. Najczęstszą zatem liczbą dni pracy jest 5 dni w tygodniu. Niektóre układy zbiorowe ustalają granice rozpoczynania i kończenia pracy oraz sposób zmiany załogi; niemal wszystkie zawierają postanowienia co do ilości godzin nadliczbowych i ich wynagrodzenia, które wynosi zazwyczaj 1,5 normalnej stawki.

Układy zbiorowe zawierają ponadto postanowienia dotyczące stawek zarobkowych, dni świątecznych oraz urlopów płatnych, wynoszących zazwyczaj około dwóch tygodni w ciągu roku.

W tych warunkach ustawa z dnia 25 czerwca 1938 r. o sprawiedliwych normach pracy stała się pierwszym posunięciem ustawowym o szerokim zasięgu państwowym, które stwarza podwalinę dla dalszego rozwoju prawa pracy. Ustawa dotyczy wszystkich pracowników, zarówno fizycznych, jak i umysłowych, zatrudnionych w handlu lub przy wytwarzaniu dóbr przeznaczonych dla handlu, przy czym przez pojęcie handlu należy rozumieć wszelkie czynności handlowe i transportowe dokonywane zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz stanów, a przez pojęcie dóbr — wszelkie wytwory, które z natury rzeczy są przeznaczone do sprzedaży.

Spod działania całej ustawy w ogólności wyłączeni są pracownicy państwowi (Stanów Zjednoczonych, poszczególnego stanu lub jednostki terytorialnej) i pracownicy organizacji robotniczych. Spod działania przepisów dotyczących czasu pracy i zarobków wyjęci są urzędnicy zajmujący stanowiska administracyjne, osoby wykonywujące zawody wolne, osoby zatrudnione w handlu detalicznym lub trudniące się zawodem pełnomocnika handlowego. Ponadto przepisom tym nie podlegają pracownicy przedsiębiorstwa handlu detalicznego lub przedsiębiorstwa usługowego, którego przeważająca większość transakcji dokonywa się w obrębie jednego stanu; marynarze; urzędnicy towarzystw przewozu powietrznego; pracownicy przemysłu rybackiego i związanych z nim przemysłów, jak oprawiania ryb i pakowania; pracownicy rolni i leśni; urzędnicy zatrudnieni w wydawnictwach tygodniowych lub dwutygodniowych, których nakład równa się co najmniej 3.000 egzemplarzy, a większość czytelników znajduje się w siedzibie wydawnictwa; urzędnicy towarzystw tramwajowych i autobusowych; pracownicy zatrudnieni przy robotach związanych z bezpośrednią przeróbką produktów rolnych i ogrodowych, np. pasteryzacji mleka; wreszcie urzędnicy towarzystw automobilowych i przewozowych, określonych przez Międzystanową Komisję Handlową.

Ustawa ustala maksymalne normy czasu pracy, stosując stopniowanie w zależności od długości okresu, jaki upłynął od chwili wprowadzenia ustawy w życie. Daje to możność przystosowania procesów wytwórczych do skróconych norm czasu pracy bez narażania życia gospodarczego na raptowne wstrzą-

sy. W pierwszym roku od wejścia w życie ustawy czas pracy pracowników zatrudnionych przy robotach, do których ustawa ma zastosowanie, nie może przekraczać 44 godzin na tydzień, w drugim roku obowiązywania ustawy — 42 godzin na tydzień, a po upływie dwóch lat — 40 godzin na tydzień. Ustawa przewiduje możliwość odstąpienia od sztywnych norm czasu pracy pod ściśle określonymi warunkami, mianowicie układ zbiorowy może ustalić globalny czas pracy na okres roczny lub półroczny, przy czym czas pracy nie może przekroczyć 1.000 godzin na 26 tygodni lub 2.000 godzin w ciągu 52 tygodni. Wynosi to tak w jednym, jak i w drugim przypadku około 38½ godzin tygodniowo. W przypadku gdy chodzi o przemysł, którego charakter sezonowy jest stwierdzony ponad wszelką wątpliwość, ustawowe maksimum czasu pracy może być przekroczone, lecz jedynie w okresie co najwyżej 12 tygodni w ciągu roku, przy czym pracownik otrzymuje płacę półtora raza większą od normalnej, jeśli pracuje w tym okresie ponad 12 godzin dziennie lub ponad 56 godzin na tydzień.

Ponadto w stosunku do niektórych rodzajów pracowników działanie ustawy, jeśli chodzi o czas pracy, może być zawieszone, przy czym okres zawieszenia nie może przekraczać ogółem 14 tygodni w ciągu roku. Dotyczy to pracowników zatrudnionych przy pierwotnej przeróbce mleka, śmietany i produktów mlecznych, przy łuszczeniu bawełny, przy oczyszczaniu nasienia bawełny, buraków cukrowych, melassy buraków cukrowych, trzciny cukrowej; pracowników zatrudnionych przy pierwotnej przeróbce i wyrobie konserw z owoców, jarzyn lub produktów rolnych czy ogrodowych szybko psujących się oraz przy uboju i konserwowaniu drobiu i bydła.

Ustawa nie ogranicza ilości godzin nadliczbowych pod warunkiem, iż są one wynagradzane dodatkiem co najmniej 50-cio procentowym.

Przechodząc do zagadnienia płac minimalnych, należy stwierdzić, iż podobnie jak przy ustalaniu czasu pracy rozpiętość płac waha się w zależności od długości okresu, który upłynął od chwili wprowadzenia w życie ustawy. Płace minimalne wynoszą w ciągu pierwszego roku od chwili wprowadzenia w życie ustawy — co najmniej 25 centów za godzinę; w ciągu 6 lat następnych — co najmniej 30 centów za godzinę; po upływie 7 lat od chwili wprowadzenia w życie ustawy — co najmniej 40 centów za godzinę. Stawka niższa jest dopuszczalna jedynie w drodze zarządzenia dyrektora departamentu pracy, ale i wówczas minimum nie może być niższe aniżeli 30 centów za godzinę.

Przedsiębiorcy nie wolno wykorzystywać postanowień ustawy w ten sposób, by obniżać zarobki pracownika, o ile są one wyższe od płacy minimalnej przewidzianej ustawą, lub przedłużać czas pracy, o ile ustalono go poniżej normy ustawowej.

Nad przestrzeganiem przepisów dotyczących płac i czasu pracy czuwają, poza organami władzy, komitety powoływane przez dyrektora departamentu pracy dla poszczególnych gałęzi wytwórczości, złożone z równej liczby przedstawicieli władz, pracowników i pracodawców. Głównym zadaniem komitetów jest ustalanie płac minimalnych dla każdej gałęzi produkcji, oczywiście w oparciu o ustawę oraz przy uwzględnieniu rodzaju produkcji, konieczności gospodarczych, cen, stawek płac przewidzianych układami zbiorowymi dla prac analogicznych itp.

W przypadku gdy na obszarze jakiegoś stanu istnieją przepisy korzyst-

niejsze od tych, jakie przewiduje ustawa o sprawiedliwych normach pracy — mają one zastosowanie.

Z kolei ustawa zawiera postanowienia dotyczące pracy dzieci i uczniów przemysłowych. Wzbronione jest przesyłanie lub sprzedaż na obszarze innego stanu poza tym, w którym przedmiot został wytworzony — artykułów wytworzonych przez zakład pracy, zatrudniający dzieci poniżej lat 16-tu lub młodocianych między 16 a 18-ym rokiem życia przy robotach uznanych przez biuro ochrony młodzieży związkowego departamentu pracy za niebezpieczne dla zdrowia młodocianych lub ich samopoczucia.

Praca dzieci jest dopuszczalna zasadniczo w wieku lat 16-tu. Zakaz ten obowiązuje bezwzględnie w przemyśle przetwórczym i w kopalniach. W innych zawodach praca jest dozwolona, o ile dzieci są zatrudniane przez swych rodziców lub opiekunów. Co do zatrudniania dzieci w tych zawodach przez osoby obce dyrektor biura ochrony młodzieży określa warunki dopuszczania do pracy dzieci pomiędzy 14-ym a 16-ym rokiem życia, biorąc pod uwagę przede wszystkim okoliczność, by praca nie przeszkadzała dziecku w wykonaniu obowiązku szkolnego oraz by nie szkodziła jego zdrowiu i samopoczuciu.

Postanowienia te nie mają zastosowania do młodocianych pracowników zatrudnionych w rolnictwie w okresach, gdy nie uczęszczają do szkoły oraz do dzieci występujących w rolach aktorów w produkcjach kinematograficznych lub teatralnych. Ponadto przepisy te nie mają zastosowania do zakładów pracy, których zasięg działania nie przekracza obszaru jednego stanu. Nawiasem mówiąc, prawie trzy czwarte dzieci w Stanach Zjednoczonych jest obecnie zatrudnionych przez te właśnie przedsiębiorstwa, lecz rozwój prawa pracy zmierza do wprowadzania zakazu pracy dzieci, czego dowodem jest, że dziesięć stanów zabroniło bezwzględnie pracy dzieci poniżej lat 16-tu.

Postanowienia dotyczące czasu pracy i płac mają całkowicie zastosowanie do pracowników młodocianych i uczniów. Płace niższe mogą być ustalane wyłącznie przez dyrektora departamentu pracy i tylko na ograniczony przeciąg czasu (ściśle mówiąc przez kierownika wydziału płac i czasu pracy).

Zarządzenia ustalające płace początkujących pracowników i uczniów poniżej płac innych pracowników są wydawane w przypadku, gdy zachodzi konieczność zapobieżenia zmniejszeniu możliwości zatrudnienia i przy ich wydawaniu należy brać pod uwagę stosunek początkujących pracowników (młodocianych) i uczniów do ogólnej liczby pracowników, czas trwania ich pracy itp. Wydano już w tym zakresie szereg zarządzeń, przy czym mają one charakter indywidualnych zezwoleń, nie zaś zarządzeń ogólnych. Interesujące są postanowienia ustawy, dotyczące umów o naukę zawodu. Przez ucznia przemysłowego rozumie się osobę nie mającą 16 lat, która jest stroną w umowie pisemnej zawartej z pracodawcą lub z organizacją pracodawców. Umowa musi być zatwierdzona przez odpowiednie władze państwowe lub stanowe. Powinna ona zapewniać uczniowi co najmniej 4000 godzin zatrudnienia, którego ciągłość byłaby dostateczna, udział w pracach praktycznych i co najmniej 144 godziny rocznie zawodowego nauczania dokształcającego. Ochrona zarobków ucznia jest urzeczywistniana w ten sposób, że w przypadkach, gdy przedsiębiorca ustala dla ucznia normę płacy niższą od tej, jaką ustaliła ustawa, obowiązany jest zwrócić się o zezwolenie do kierownika wydziału płac i czasu pracy. W tym celu przedsiębiorca i uczeń składają łącznie podanie, do którego dołączają odpis

umowy o naukę. Jeżeli władza państwowa uzna, że umowa odpowiada obowiązującym przepisom prawnym i że w istocie trzeba co najmniej 4000 godzin zatrudnienia dla wykształcenia robotnika wykwalifikowanego w danym zawodzie, to po stwierdzeniu tych okoliczności udziela zezwolenia, przy czym jest ono wydane w 3 egzemplarzach: jeden egzemplarz otrzymuje przedsiębiorca, jeden uczeń, trzeci zaś jest przechowywany w archiwum wydziału płac i czasu pracy.

Zarządzenia ustalające płace uczniów poniżej minimum przewidzianego ustawą o sprawiedliwych normach pracy mogą być jednolite dla całej gałęzi przemysłu lub jej części na podstawie wniosków zainteresowanych organizacji pracowników lub pracodawców (wchodzą tu nawet w rachubę wnioski poszczególnego pracownika lub pracodawcy, lecz z reguły są brane pod uwagę wnioski organizacyj). Wniosek powinien zawierać określenie przemysłu i zawodu, w stosunku do których mają mieć zastosowanie niższe płace uczniów i pracowników początkujących oraz rodzaju prac, w których szkolenie jest konieczne. Poza tym wniosek powinien wskazać, czy w danej gałęzi przemysłu i zawodu istnieje dostateczna liczba pracowników wykwalifikowanych oraz ile wynoszą ich przeciętne zarobki. Następnie należy wyszczególnić powody uzasadniające obniżenie płac uczniów, proponowaną wysokość tych płac i inne potrzebne informacje.

Na zasadzie takiego wniosku kierownik wydziału płac i czasu pracy zwołuje konferencję z udziałem zainteresowanych stron i jeśli uzna, że zastrzeżenia są słuszne a przeprowadzenie ich może być wskazane — stosuje zasady ustalone na konferencji przy wydawaniu pozwoleń indywidualnych.

Ustawa przewiduje, że zarządzenia te mogą być zmieniane zarówno jeśli chodzi o uczniów, jak też o początkujących pracowników.

Anna Fidler

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY.

FRANCJA.

POJĘCIE DZIENNIKARZA W ORZECZNICTWIE I USTAWODAWSTWIE FRANCUSKIM.

Dziennikarz zawodowy wyłącznie uprawniony do korzystania z postanowień ustawy z 29 marca 1935 r. winien nie tylko posiadać w dziennikarstwie główne źródło utrzymania, lecz nadto mieć w dziennikarstwie główne spośród swoich zajęć. W szczególności ten, kto nigdy nie należał do grona stałych współpracowników czasopisma, nie był zobowiązany do stałych godzin obecności w redakcji, miał zaś jedynie za obowiązek uczęszczanie na przedstawienia teatralne i dostarczanie czasopismu kroniki widowiskowej — nie może być uważany za zawodowego dziennikarza, jeżeli w tymże czasie prowadził biuro handlowe zarządu majątków i wywiadów handlowych, które wymagało jego stałej obecności i zobowiązywało do pozostawania do dyspozycji jego klientów — mimo nawet, że jego dochody z pracy w czasopiśmie były większe aniżeli z jego biura handlowego.

(Wyrok Trybunału Cywilnego w Hawrze z 3.VI.1937 r. w sprawie Cottard ca Journal „Le Petit Havre").

Prawo francuskie o dziennikarstwie z 29.III.1935 r. włączone do księgi I Kodeksu Pracy pod art. 30 i nast. określa pojęcie dziennikarza zawodowego jako tego, kto „ma za czynność główną stałe i odpłatne wykonywanie zawodu w czasopiśmie codziennym lub periodycznym, wydawanym we Francji lub we francuskiej agencji informacyjnej i kto osiąga z tego tytułu główny spośród dochodów niezbędnych dla zapewnienia egzystencji". Definicja ta wymaga łącznego współistnienia dwóch warunków, a mianowicie, aby dziennikarstwo było zajęciem głównym, a zarazem ażeby było głównym źródłem dochodów, wskutek czego zrealizowanie tylko jednego spośród tych dwóch warunków nie wystarcza do traktowania danej osoby jako dziennikarza zawodowego. Jednak dziennikarz zawodowy może współpracować w kilku czasopismach, a wówczas może on korzystać z dobrodziejstw wynikających z prawa o dziennikarstwie z tytułu pracy w jednym z czasopism, a nawet z tego czasopisma, które nie dostarcza mu głównego źródła utrzymania. Interesujące uwagi w tej materii znajdujemy w miesięczniku „Questions Prud' homales" Nr 10 z r. 1937, poświęconym orzecznictwu w sprawach pracy.

Przypomnijmy tu, że polski układ zbiorowy dla dziennikarstwa (Zbiór Układów Zbiorowych Pracy Nr 13 z r. 1938) w art. 3 stanowi, iż dziennikarzem jest ten, kto „stale i zawodowo trudni się publicystyką, zbieraniem, opracowywaniem lub ocenianiem materiału przeznaczonego do umieszczania w wydawanym w Polsce dzienniku lub codziennym biuletynie informacyjnym agencji prasowej, jeżeli praca ta jest wyłączną lub główną podstawą jego zarobku". Widzimy więc, że również i układ polski wymaga równorzędnego istnienia dwóch cech — stałego i zawodowego trudnienia się publicystyką oraz osiągania z dziennikarstwa głównego źródła dochodu.

WIADOMOŚCI.

KLAUZULA W SPRAWIE WARUNKÓW PRACY U PODPRZEDSIĘBIORCÓW W UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY I ORZECZENIACH ROZJEMCZYCH.

Zachodzą dość często przypadki, kiedy w gałęzi pracy posiadającej układ zbiorowy pracy lub orzeczenie rozjemcze stosowany jest system oddawania pewnych robót w podprzedsiębiorstwo. Odróżnić należy sytuację, gdy podprzedsiębiorca wykonywa czynność z zakresu działalności przedsiębiorstwa głównego (np. przedsiębiorca budowlany oddaje podprzedsiębiorstwu wymurowanie jednej ściany), od przypadków, gdy podprzedsiębiorca wykonywa tylko doraźne roboty uboczne (np. fabryka powierza podprzedsiębiorstwu wyładowanie określonej partii towaru). Stosownie do art. 8 rozp. o umowie o pracę robotników przedsiębiorca główny odpowiada solidarnie z podprzedsiębiorcą za zobowiązania podprzedsiębiorcy wynikające z umowy o pracę, jeżeli podprzedsiębiorca nie jest firmą zarejestrowaną. Pod pojęciem firmy zarejestrowanej należy rozumieć kupca rejestrowego.

Jednak powołany przepis nie daje odpowiedzi na pytanie, jakie stawki płac przysługują robotnikowi zatrudnionemu przez podprzedsiębiorcę. W praktyce system podprzedsiębiorców stosuje się tym częściej, im większa jest rozpiętość pomiędzy płacami stosowanymi przez przedsiębiorcę głównego a płacami stosowanymi przez podprzedsiębiorców, gdyż na różnicy tej osiągają korzyści zarówno przedsiębiorcy główni, jak i podprzedsiębiorcy. Stąd dążność

organizacji robotniczych do podciągania stawek płac stosowanych u podprzedsiębiorców do poziomu płac stosowanych przez przedsiębiorców głównych. Dążność ta wyraża się w umieszczaniu przez związki zawodowe w projektach układów zbiorowych klauzul zobowiązujących przedsiębiorcę głównego do przestrzegania, aby podprzedsiębiorca stosował stawki płacone przez przedsiębiorcę głównego.

Pierwszym odruchem przedsiębiorcy głównego w przypadku wysunięcia takiego postulatu jest dążność do udowodnienia, że zagadnienie stawek płaconych przez podprzedsiębiorcę — przedsiębiorcy głównego bezpośrednio nie dotyczy. Jednak w toku prowadzonych rokowań zachodzą przypadki, że przedsiębiorca główny uznaje słuszność postulatu pracowniczego, a wówczas dochodzi do skutku porozumienie, którego treść przybiera zresztą dość rozmaitą postać. Zaznaczyć trzeba, że z reguły porozumienia te dotyczą tylko przypadków, gdy podprzedsiębiorca wykonywa te same roboty, jakie wykonywa przedsiębiorca główny. Jasne jest bowiem, że wykonując odmienne roboty, musi stosować odmienne stawki.

Sytuacja jest najprostsza, gdy w danym zawodzie obowiązuje układ lub orzeczenie z mocą powszechnie obowiązującą. W tym przypadku stawki układu lub orzeczenia obowiązują zarówno przedsiębiorców głównych, jak i podprzedsiębiorców w równej mierze, a jeżeli podprzedsiębiorca nie uiszcza należności wynikającej z układu lub orzeczenia, wówczas za różnicę ponosi odpowiedzialność wraz z nim solidarnie również i przedsiębiorca główny.

Jeżeli jednak takiej powszechności układu nie ma, wówczas istnieją dwie możliwości. Jedną z nich jest uzyskanie przystąpienia do układu wszystkich podprzedsiębiorców, co jednak z reguły przedstawia duże trudności. Jeżeli podprzedsiębiorca przystąpi do układu jako samoistny uczestnik, wówczas oczywiście jest związany jego treścią, a jeżeli nie wykona zobowiązania z układu, wówczas za niedopłaconą różnicę będzie solidarnie z nim odpowiedzialny przedsiębiorca główny.

Zdarza się jednak, że przedsiębiorca główny, nie wciągając do układu podprzedsiębiorców, zobowiązuje się przestrzegać, aby podprzedsiębiorcy stosowali stawki orzeczone w układzie. Ta właśnie klauzula nastręcza największe trudności. Z klauzuli tej wynika dla przedsiębiorcy głównego obowiązek wstawienia do umowy z podprzedsiębiorcą warunku, iż podprzedsiębiorca będzie przestrzegał określonych stawek płacy. Rodzi się jednak pytanie, jakie skutki prawne pociąga naruszenie tego obowiązku i jaki charakter prawny posiada omawiane zobowiązanie przedsiębiorcy głównego. Stwierdzić trzeba, że zobowiązanie to nie jest zobowiązaniem z umowy o pracę, albowiem przedsiębiorcę głównego nie łączą stosunki pracy z pracownikami podprzedsiębiorcy. Tym samym wspomniana klauzula nie posiada charakteru „warunków, jakim powinny odpowiadać indywidualne umowy o pracę“ w układzie zbiorowym pracy (art. 1 punkt 1 ustawy o układach zbiorowych pracy), natomiast jest jednym z zobowiązań specjalnych objętych postanowieniem art. 1 ust. 1 punkt 2 tej ustawy. W dalszym ciągu sądzić trzeba, że powołane zobowiązanie posiada charakter tzw. umowy o świadczenie przez osobę trzecią, a właściwie jest to umowa, mocą której zaciąga się zobowiązanie, że osoba trzecia będzie świadczyć określone należności na rzecz osoby czwartej, gdy osobą trzecią jest podprzedsiębiorca, zaś osobą czwartą jest robotnik tego podprzedsiębiorcy. Jest to

więc typ umowy łączącej postanowienia art. 91 i 92 k. z., co nie jest ani sprzeczne z dobrymi obyczajami, ani z porządkiem publicznym, ani z żadnym przepisem ustawy i wobec tego może być uznane za całkowicie dopuszczalne. Jeżeli więc podprzedsiębiorca pomimo takiej klauzuli nie zapłaci swemu robotnikowi stawki ustalonej w układzie, robotnik podprzedsiębiorcy może wystąpić przeciwko przedsiębiorcy głównemu o stosowne odszkodowanie, które to odszkodowanie nie będzie roszczeniem ze stosunku pracy, a tym samym nie będzie należało do właściwości sądu pracy. Jeżeli jednak wspomniane klauzule są do pomyślenia w dobrowolnych układach zbiorowych pracy, to w każdym razie nie mogą być takie klauzule umieszczane w orzeczeniach komisji rozjemczych, albowiem komisja rozjemcza jest organem, który może jedynie ustalać warunki pracy, gdy tymczasem wspomniane zobowiązanie ma charakter zobowiązania cywilnego, wykraczającego poza warunki, na jakich mogą być zawierane indywidualne umowy o pracę, co jest głównym i jedynym zadaniem komisji rozjemczej.

Podkreślić wszakże należy, że umieszczanie wspomnianych klauzul w umowach zbiorowych jest niepraktyczne z wielu względów i niecelowe, dlatego też jeżeli nie można objąć podprzedsiębiorców mocą powszechnie obowiązującą, najlepiej skłonić ich do uczestnictwa w układzie w charakterze samoistnych uczestników układu.

KARALNOŚĆ STRAJKU URZĘDNIKÓW.

Nawoływanie do strajku urzędników w instytucji, której urzędnicy przez przystąpienie do strajku i niedopełnienie obowiązków działają na szkodę interesu publicznego dopuszczając się przestępstwa z art. 286 k. k., jest przestępstwem przewidzianym w art. 154 k. k. (Wyrok SN z dnia 7 czerwca 1937 r. 2 K 405/37. Gaz. Sąd. Warsz., str. 608/38).

Sąd Apelacyjny uznał, że strajk pracowników w warsztatach kolejowych P. K. P., niezależnie od tego, czy miał on stanowić tzw. strajk okupacyjny, stanowił przestępstwo, jako strajk pracowników państwowych w zakładach użyteczności publicznej, godzący w interes publiczny. Wniosek ten nie wykazuje błędu prawnego, bowiem pracownicy kolei państwowych są urzędnikami w rozumieniu k. k., niezależnie od tego, czy pełnią służbę z nominacji, czy z najmu (Zb. O. S. N. z XI 210/33), strajk ich zatem, jako niedopełnienie obowiązków wypełnia znamiona przestępstwa przewidzianego w art. 286 k. k., o ile sprawcy działają na szkodę interesu publicznego lub prywatnego. Skoro przeto ustalił Sąd, że w danym wypadku strajk w warsztatach kolejowych stanowił działanie na szkodę interesu publicznego, że zatem wypełniał on znamiona przestępstwa przewidzianego w art. 286 k. k., oskarżeni zaś publicznie nawoływali do takiego strajku, przy czym zamiarem ich objęta była również i ta szkoda interesu publicznego, możliwość jej bowiem jako doświadczeni pracownicy społeczni i sami również funkcjonariusze warsztatów kolejowych przewidywali i na skutek ten godzili się, to zasadnie do tak ustalonego czynu zastosował § 1 art. 154 k. k., niezależnie od tego, czy strajk mógł spowodować skutki wymienione w art. 223 k. k. Zarzuty przeto kasacji braku ustalenia, że strajk miał mieć charakter okupacyjny, jak również błędność ewentualnych wniosków co do zasięgu skutków, które strajk mógł spowodować, są

bezprzedmiotowe, ile że okoliczności te, jak to zasadnie ustalił Sąd Apelacyjny, były obojętne z punktu widzenia istnienia w czynie oskarżonych znamion przestępstwa.

SKUTKI ZAGUBIENIA ŚWIADECTWA PRACY.

W Przeglądzie Sądowym Nr 10 z r. 1938 na str. 284 p. Fl. daje odpowiedź na pytanie, czy pracodawca, który wydał przy zakończeniu stosunku służbowego pracownikowi świadectwo pracy, zagubione następnie przez pracownika, — obowiązany jest wydać pracownikowi na żądanie nowe świadectwo lub jego duplikat.

Analizując to pytanie stwierdza autor, że sprawę świadectw pracy normują przepisy art. 474 k. z., art. 24 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 21 rozp. o umowie o pracę robotników. Pomimo drobnych różnic stylistycznych normy zawarte w tych artykułach są jednakowe, z tą różnicą, iż art. 24 rozp. o umowie o pracę pracowników umysłowych inaczej oznacza termin, w którym winno nastąpić wydanie świadectwa. W myśl wszystkich powołanych przepisów pracodawca obowiązany jest na żądanie pracownika wydać mu świadectwo co do czasu trwania i rodzaju pracy. Obowiązek ten istnieje nie tylko w chwili zakończenia stosunku pracy, lecz także w czasie jego trwania. A zatem w czasie trwania stosunku służbowego pracownik może żądać świadectwa wielokrotnie i pracodawca obowiązany jest mu je wydać za każdym razem. Celem tego przepisu jest zapewnienie pracownikowi świadectwa za każdym razem, gdy jest mu ono na nowo potrzebne w związku z poszukiwaniem nowej pracy. Każde z tych świadectw w istocie jest całkiem innym świadectwem, gdyż wydane w innym czasie podaje tym samym inny czasokres zatrudnienia. Natomiast w przypadku gdy stosunek się zakończył, pracodawca przy zakończeniu lub po zakończeniu pracy wydaje świadectwo. Gdyby później pracownik zażądał ponownego wydania świadectwa, byłoby to żądaniem dosłownego powtórzenia tego świadectwa, które już pracodawca wydał. Otóż, zdaniem autora, jak wynika z powołanych przepisów, pracodawca nie jest obowiązany do ponownego wydania identycznego świadectwa, jakie już raz wydał, ani do wydania duplikatu. Z chwilą bowiem, kiedy pracownik otrzymał świadectwo co do zakończonego już stosunku pracy, prawo jego zostało wykorzystane i przestało istnieć i dlatego po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca nie jest obowiązany do powtórnego wydania tego samego świadectwa.

TERMIN WYPOWIEDZENIA DOZORCY DOMOWEMU PO WYGAŚNIĘCIU ORZECZENIA NADZWYCZAJNEJ KOMISJI ROZJEMCZEJ.

Odnośnie stosunków pracy dozorców domowych unormowanych orzeczeniem Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej wydanym na podstawie ustawy z 16.V.1922 r. poz. 324 po wygaśnięciu orzeczenia obowiązuje nadal termin wypowiedzenia przewidziany orzeczeniem. Taką odpowiedź na pytanie prawne podaje Fl. w Przeglądzie Sądowym Nr 9 z 1938 r. str. 252 i pogląd swój uzasadnia jak następuje:

W myśl art. 3 ustawy z 16.V.1922 r. poz. 324 postanowienia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej obowiązują na okres czasu przewidziany w orzeczeniu i stanowią podstawę do zawierania indywidualnych umów o pracę. Pozorne

wrażenie, że wygaśnięcie orzeczenia wymazuje całkowicie wszelkie jego ślady — jest nieuzasadnione. Obowiązywanie orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej polega na tym, że stanowią one podstawę do zawierania indywidualnych umów o pracę. Jeżeli z chwilą wygaśnięcia orzeczenia przestają one obowiązywać, znaczy to tylko tyle, że przestają być podstawą do zawierania nowych indywidualnych umów o pracę. Orzeczenie więc nie obowiązuje co do nowych umów o pracę zawartych po dniu jego wygaśnięcia.

Natomiast co do stosunków pracy, które istniały już przed dniem wygaśnięcia orzeczenia, postanowienia orzeczenia stały się częścią składową umów między danymi osobami, a w konsekwencji nie gasną przez sam fakt wygaśnięcia orzeczenia, podobnie jak umowy o pracę nie rozwiązują się wskutek samego wygaśnięcia orzeczenia, lecz muszą być dopiero wypowiedziane w terminie, jaki dotąd obowiązywał. Chociaż więc orzeczenie wygasło i przestało obowiązywać, to jednak w indywidualnych stosunkach pracy obowiązują nadal jego postanowienia, o ile stały się one częścią składową indywidualnych umów o pracę. Toteż jeżeli w stosunku pracy dozorcy domowego, opartym na orzeczeniu Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, obowiązywało dotąd wypowiedzenie np. 3-miesięczne, obowiązuje ono również i nadal w tym konkretnym stosunku, chociaż samo orzeczenie już wygasło. Po tej linii ustawodawca polski poszedł całkiem wyraźnie w rozp. Prez. Rzplitej z 27.X.1933 r. poz. 313 — art. 7 i w ustawie z dnia 14.IV.1937 r. — art. 8.

Z faktu, że w ustawie z dnia 16.IX.1922 r. ustawodawca zagadnienia tego tak wyraźnie nie sformułował, nie można wysnuwać wniosku, że nie było to jego zamiarem, zaś różnice w redakcji ustaw położyć należy na karb doskonalenia się techniki ustawodawczej.

OPŁATY SĄDOWE PODLEGAJĄCE UISZCZENIU W POSTĘPOWANIU NIESPORNYM, PRZEWIDZIANYM W ART. 13 UST. 5 USTAWY Z DNIA 14 KWIETNIA 1937 R. O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY.

Ustawa o układach zbiorowych pracy (Dz. Ust. z 1937 r. Nr 31, poz. 242) przewiduje (art. 12) rejestrację układów przez inspektora pracy, który może jednak (art. 13) zawiesić wpisanie układu w całości lub w części. Uczestnik układu niezadowolony z decyzji zawieszającej inspektora pracy może żądać skierowania sprawy do sądu pracy lub do sądu okręgowego (w miejscowościach, w których nie ma sądu pracy — art. 27); sąd orzeka ostatecznie, stosując tryb postępowania niespornego (art. 13 ust. 5).

Wobec tego, że ustawa żadnych uwolnień od opłat sądowych nie przewiduje, należy w postępowaniu przed sądem pobierać opłaty przewidziane dla postępowania niespornego; nie są one — z wyjątkiem opłaty za doręczenie — dotychczas zunifikowane, wobec czego sytuacja na poszczególnych obszarach Państwa jest odmienna.

1) W województwach centralnych i wschodnich (b. zabór rosyjski) mają zastosowanie art. 89 i 102 przepisów o kosztach sądowych, a zatem w razie skierowania sprawy pod rozpoznanie sądu pracy pobrany zostaje wpis stały w wysokości 3 zł, a jeżeli orzekać będzie sąd okręgowy — w wysokości 8 zł. Postępowanie bowiem przed sądami pracy jest z mocy art. 39 § 1 prawa o sądach pracy zrównane co do kosztów sądowych z postępowaniem przed sądami

grodzkimi. Nie mają tu natomiast zastosowania ulgi przewidziane w § 2 art. 39 prawa o sądach pracy, gdyż ulgi te — jak to wynika ze stylizacji przepisu — dotyczą wyłącznie postępowania spornego. Oprócz opłaty zasadniczej postępowanie podlega opłacie od podań i załączników, opłacie kancelaryjnej i opłacie za doręczenie w wysokości 50 groszy od każdego doręczenia (§ 7 pkt. 2 rozp. z dnia 17 grudnia 1934 r. Dz. Ust. Nr 109, poz. 972).

2) W województwach południowych (b. zabór austriacki) pobiera się w postępowaniu niespornym opłaty sądowe według zasad rozp. ces. z dnia 15 września 1915 r. (Dz. U. P. Austr. Nr 279) kilkakrotnie znowelizowanego przez ustawodawstwo polskie. Ponieważ taryfa załączona do tego rozporządzenia nie przewiduje żadnej opłaty zasadniczej dla tego rodzaju postępowania, przeto podlega ono jedynie opłatom od podań, protokółów, załączników, duplikatów i odpisów według poz. 16—20 taryfy. Ponadto pobierana jest opłata za doręczenie w takiej sumie, jak w województwach centralnych i wschodnich (§ 7 pkt. 4 cyt. rozp. z 1934 r.).

3) W województwach zachodnich stosuje się pruską ustawę o kosztach sądowych z 1910 r. w brzmieniu rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z dnia 26 sierpnia 1927 r. (Dz. Ust. Nr 78, poz. 677). Według § 107 tej ustawy należy za czynność sądową, dla której nie jest przewidziana opłata szczególna, pobrać $^{3}/_{10}$ opłaty oznaczonej w § 33 zawierającym skalę opłat zależną od wartości przedmiotu. Wartość tę ustali sąd stosując p zy tym § 23 ustawy. Według tego przepisu przyjmuje się w sprawach niemajątkowych oraz w takich sprawach majątkowych, w których brak dostatecznych danych uzasadniających inne oznaczenie wartości, jako wartość kwotę 3.000 zł, wyjątkowo wyższą lub niższą, jednak nie wyżej 100.000 zł i nie niżej 200 zł. Opłata za doręczenie jest tu identyczna, jak na pozostałych obszarach Państwa.

W konkluzji można ustalić następujące zasady:

W postępowaniu niespornym, przewidzianym w art. 13 ust. 5 ustawy o układach zbiorowych pracy, pobiera się opłaty sądowe: 1) w województwach centralnych i wschodnich — według art. 89 i 102 przepisów o kosztach sądowych z 1934 r.; 2) w województwach południowych — według rozp. ces. z 1915 r. o należytościach sądowych; 3) w województwach zachodnich — według pruskiej ustawy o kosztach sądowych z 1910 r.; ponadto pobiera się na całym obszarze Państwa opłatę za doręczenie według przepisów § 7 rozporządzenia z dnia 17 grudnia 1934 r. o opłacie za doręczenie w sprawach cywilnych.

(Odpowiedź komitetu red. Polskiego Procesu Cywilnego).

POKŁOSIE OPINIJ I SĄDÓW O „PRZEGLĄDZIE PRAWA PRACY".

1. Przewodniczący Sądu Pracy w Warszawie (pismo do Redakcji z dnia 30 listopada 1938 r.) pisze m. in.:

„...miło mi jest zakomunikować Panom, iż powołanie do życia tego typu czasopisma w tak starannej formie i dobranej treści, jest moim zdaniem wielce celowe ze względu na możność skoncentrowania w piśmie fachowym prac naukowych w tej dziedzinie prawa, dotąd rozbitych po różnych czasopismach, mających ogólniejsze cele; toteż spodziewać się należy, że rola tego wydawnictwa będzie doniosłą w rozwoju prawa pracy w Polsce jako ośrodka

wymiany myśli skupiającego pracę i studia dotyczące interpretacji obowiązującego prawa i ułatwiającego pracę przy poszukiwaniu nowych rozwiązań nasuwających się zagadnień prawnych; z tych względów nowe czasopismo zasługuje ze wszech miar na poparcie, aby mogło się nie tylko utrzymać, lecz jak najbardziej rozwinąć...".

2. „Przegląd Notarialny" — wydawnictwo Izby Notarialnej w Warszawie w Nr 22 na str. 23 pisze: „Nowe fachowe czasopismo prawnicze, którego ukazanie się wypada zanotować z żywym zadowoleniem. Prawo pracy — to młoda jeszcze, ale jakże interesująca i trudna dziedzina wiedzy prawniczej, dotycząca ogromnego zakresu praktyki życia codziennego. Toteż prawo to ma aż nadto dostateczny tytuł, by służyło mu specjalne czasopismo fachowe... Nowemu czasopismu, które w ogólnej cywilistycznej służbie prawniczej objęło znaczącej wagi odcinek, życzymy pełnego powodzenia w podjętej pracy...".

3. „Głos Zjednoczenia" — oficjalny organ Zjednoczenia Zawodowego polskiego w Poznaniu w Nr 10 na str. 269 podaje obszerną recenzję czasopisma, podkreślając, że Przegląd wypełni dotkliwą lukę istniejącą dotychczas w zakresie prawa pracy, przy czym zarazem zwrócona jest uwaga na ciekawe artykuły i dobrze opracowane tezy.

4. „Głos Sądownictwa" — naczelny organ Zrzeszenia Sędziów i Prokuratorów R. P. piórem prezesa Kazimierza Fleszyńskiego w Nr 12 na str. 993 przedstawia ukazanie się Przeglądu, po czym podnosi m. in.: „W czasach, kiedy prawo pracy staje się samodzielnym działem wiedzy prawniczej, kiedy powstaje w tej dziedzinie tyle zagadnień natury teoretycznej i faktycznej — konieczne wydać się musiało powołanie do życia odpowiedniego odrębnego czasopisma fachowego... Bez wątpienia najlepszą rekomendancją jest treść wydawnictwa. Zasadzie tej odpowiada bogata a różnorodna treść... nowego miesięcznika... Życzymy nowemu wydawnictwu prawniczemu pełnego powodzenia i doskonałego rozwoju...".

5. „Przegląd Sądowy" — wydawnictwo krakowskiego oddziału Zrzeszenia Sędziów i Prokuratorów w Nr 12 na str. 332, przedstawiając nowe czasopismo m. in. pisze: „Wyrazami szczerej sympatii powitać należy powstanie nowego czasopisma prawniczego — zwłaszcza że poświęcone jest ono tak aktualnej i doniosłej dziedzinie prawa, jaką stało się w ostatnich czasach prawo pracy... Dotychczas ukazały się 2 zeszyty. Oba zawierają ciekawą i bogatą treść... Już te dwa pierwsze zeszyty miesięcznika dowodzą, że polskiemu piśmiennictwu prawniczemu przybył nowy wartościowy periodyk, który niewątpliwie znajdzie się w rękach każdego, kogo prawo pracy zajmie".

6. „Gazeta Sądowa Warszawska" — najstarsze polskie czasopismo prawnicze, liczące 65 lat wydawnictwa, w Nr 46 na str. 664 zdając sprawę w obszernej notatce o powstaniu nowego pisma, podnosi m. in.: „Szczególnie obfity materiał prawny tłumaczy ukazanie się nowego miesięcznika. Pierwszy numer jest ciekawy i starannie zredagowany. Życzymy nowemu pismu, aby osiągnęło zamierzone cele".

7. „Kwartalnik Prawa Prywatnego" — organ Związku Izb Notarialnych na str. 285 z r. 1938 podając sprawozdanie o ukazaniu się Przeglądu pisze m. in.: „Nowe czasopismo, którego program wypełniają zagadnienia z zakresu tzw. prawa pracy, traktowanego ze stanowiska zarówno cywilistycznego jak i prawno publicznego. Powołanie do życia „Przeglądu Prawa Pracy" witamy z zadowoleniem".

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.